

Diseño de Plan Estratégico para Mejorar la Calidad de Vida Laboral de los funcionarios de la
Secretaría de Educación de Norte de Santander

Rosalba Albarracín Rincón

Elva Cecilia Ramírez Acuña

Maestría En Administración De Organizaciones

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

2020

Diseño de Plan Estratégico para Mejorar la Calidad de Vida Laboral de los Funcionarios de la
Secretaría de Educación de Norte de Santander

Rosalba Albarracín Rincón

Elva Cecilia Ramírez Acuña

Proyecto de Grado para optar el título de:

Magister en Administración de Organizaciones

Directora

Angela Yolima Camargo Fonseca

Maestría En Administración De Organizaciones

Universidad Nacional Abierta y a Distancia

2020

Aprobado por el Comité de Grado en cumplimiento de los requisitos exigidos por la Universidad Nacional Abierta y a Distancia para optar el título de Magister En Administración De Organizaciones

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Firma Del Jurado

San José de Cúcuta- Norte de Santander.

Fecha: 23 de octubre del 2020

Agradecimientos

Le agradecemos a Dios por habernos guiado y apoyado en el trascurso de nuestra carrera, por darnos fortaleza y ánimo para continuar nuestro proceso de formación y aprendizaje en nuestro diario vivir.

A nuestros familiares, por su apoyo incondicional por hacer de nosotros unos seres humanos con buenos valores, por brindarnos una excelente educación y un buen ejemplo para aplicarlo en nuestra vida.

Dedicatoria

Este trabajo de grado va dedicado a Dios por habernos permitido llegar hasta esta instancia, por darnos salud y sabiduría para lograr nuestras metas y objetivos.

A nuestros familiares, profesores y amigos por brindarnos su confianza y apoyo incondicional que de una u otra manera contribuyó a que consiguiésemos llegar a la meta, y a quienes nos han permitido crecer intelectualmente como seres humanos.

Resumen

En el desarrollo de este trabajo se pretende conocer la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Secretaría de Educación de Norte de Santander, obteniendo información desde el resultado de los instrumentos utilizados para medir estos factores como son los cuestionarios estructurados de acuerdo con lo que se puede percibir en el ambiente y donde se cuenta con la población objeto de estudio, donde se determine cuál es la opinión y percepción de los colaboradores. Esta información se basará en los aspectos propios de la organización y se construirá desde los conocimientos de las desarrolladoras del presente proyecto, aplicándolo a los líderes del departamento de desarrollo de personal, oficina de planeación y demás áreas que conforman la estructura interna de la Secretaría de Educación de Norte de Santander, dentro de este análisis se determinara el resultado del comportamiento y rendimiento que tienen frente a la labor que desarrollan los funcionarios.

De acuerdo a la conformidad, los trabajadores pueden desempeñar con alta calidad laboral sus funciones o llegar a realizarlas con un mayor esfuerzo de acuerdo a unas dimensiones. El propósito de esta investigación está enfocado en el diseño de estrategias que permitan mejorar la percepción en relación a la calidad de vida laboral de los funcionarios de la organización, los cuales ayudan a mejorar el rendimiento y desempeño de sus funciones, logrando de la misma manera que, la entidad alcance con éxito las metas institucionales, afianzar el trabajo en equipo, estrategias de autogestión, fortalecimiento de competencias ciudadanas, habilidades sociales, liderazgo, ambientes de convivencia y espacios de reflexión, la integración para el desarrollo personal, bienestar social y cultural de los trabajadores, estando todo asociado a la mejora continua y toma de decisiones asertivas por parte de los directivos de la Secretaría de Educación

de Norte de Santander, logrando a su vez tener un equipo humano feliz, motivado, empoderado de sus capacidades, talentos y sentido de pertenencia por la institución.

Por consiguiente, se pretende que con estas mejoras y recomendaciones realizadas a la Secretaría de Educación de Norte de Santander esta pueda aplicar el plan de estrategias sugeridas y reducir potencialmente los problemas asociados a la calidad de vida laboral de los funcionarios; se finaliza dando unas recomendaciones y conclusiones de todos los resultados según los objetivos planteados para dar por la investigación básica aplicada.

Palabras claves: Calidad de vida laboral, funcionarios, percepción, satisfacción, productividad.

Abstrac

In the development of this work, it is intended to know the quality of working life of the officials of the Secretary of Education of Norte de Santander, obtaining information from the result of the instruments used to measure these factors, such as questionnaires structured according to what it can be perceived in the environment and where the population under study is counted, where the opinion and perception of the collaborators is determined.

This information will be based on the aspects of the organization and will be built from the knowledge of the developers of this project, applying it to the leaders of the personnel development department, planning office and other areas that make up the internal structure of the Secretariat of Education of Norte de Santander, within this analysis the result of the behavior and performance that they have compared to the work carried out by officials will be determined.

According to compliance, workers can carry out their duties with high quality of work or get to perform them with greater effort according to certain dimensions. The purpose of this research is focused on the design of strategies that allow to improve the perception in relation to the quality of work life of the officials of the organization, which help to improve the performance and performance of their functions, achieving the same. In this way, the entity successfully achieves the institutional goals, strengthening teamwork, self-management strategies, strengthening citizen competences, social skills, leadership, coexistence environments and spaces for reflection, integration for personal development, social well-being and culture of the workers, being all associated with continuous improvement and assertive decision-making by

the managers of the Secretary of Education of Norte de Santander, achieving in turn having a happy, motivated human team, empowered by their abilities, talents and sense of belonging by the institution. Therefore, it is intended that with these improvements and recommendations made to the Secretary of Education of Norte de Santander, it can apply the suggested strategy plan and potentially reduce the problems associated with the quality of work life of officials; It ends by giving recommendations and conclusions of all the results according to the objectives set for the basic applied research.

Keywords: Quality of work life, officials, perception, satisfaction, productivity.

Introducción

En primer lugar, las empresas y organizaciones deben tener claridad sobre aquellas características y variables que influyen en la calidad de vida laboral, según algunos patrones como lo es: lo que desean, en qué momento lo desean, a cambio de qué lo desean y bajo qué condiciones lo desean. La Secretaría de Educación de Norte de Santander, articulada con el Ministerio de Educación Nacional cumple con la administración, desarrollo, dirección y ejecución de los esfuerzos técnicos, humanos y financieros para mejorar la calidad y disminuir las brechas que obstaculicen el derecho de los niños, niñas y jóvenes del país; entendiendo la calidad como la oportunidad de "Formar ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos, cumplen sus deberes sociales y conviven en paz. Una educación que genera oportunidades legítimas de progreso y prosperidad para ellos y para el país. Una educación competitiva que contribuye a la finalización de lazos de inequidad, centrada en la institución y en la que participa toda la sociedad."(Ministerio de Educación Nacional).

Es allí cuando las entidades se ven sometidas a las demandas del medio en el cual desarrollan sus actividades. A raíz de planteamientos como el de calidad total, las personas como el principal insumo de las empresas, la reingeniería, entre otros, que han hecho eclosión en los últimos tiempos y con los que se busca incrementar el bienestar de los(as) trabajadores y una mayor productividad de las empresas, éstas han debido adaptarse, y han efectuado modificaciones en sus estructuras y procesos organizacionales.

Es allí cuando se plasma la necesidad de realizar diferentes actividades a nivel empresarial requiere intervenciones efectivas, para alcanzar productividad y con ello fortalecer la organización. Teniendo en cuenta los funcionarios de la Secretaría de Educación de Norte de

Santander, se hace necesario por este hecho que busque solucionar este problema y sea por lo tanto más competitiva como organización asegurándole al trabajador su calidad de vida laboral. Para cumplir con este objetivo se realiza una evaluación del grado de percepción que tienen los empleados en la Secretaría de Educación de Norte de Santander sobre la calidad de vida laboral, para el planteamiento de estrategias que mejoren la calidad de vida laboral de los trabajadores. Por lo anterior el trabajo a desarrollar cumplirá con los siguientes elementos:

Capítulo 1: En donde se establecerá los orígenes de la investigación básica aplicada sustentado en el planteamiento del problema, justificación y los objetivos.

Capítulo 2: Donde se muestran los lineamientos teóricos que soportan el desarrollo la investigación, los antecedentes y bases teóricas de la investigación.

Capítulo 3: Referente metodológico que permite establecer los tipos de investigación que se van desarrollar y los diferentes instrumentos a implementar en la investigación y el cuadro de operacionalización de variables.

Capítulo 4: Se asocia el desarrollo de la investigación básica aplicada, desde sus fases y técnicas de obtención de información.

Capítulo 5: Los resultados, es lo que se desarrolla en la investigación, es donde se plasman todos los supuestos establecidos en la investigación.

Capítulo 6: Se exponen los aspectos relacionados y conclusiones.

Por último, se espera que con la implementación de esta propuesta se logre dar solución al problema presentado, determinando con claridad el grado de percepción de los trabajadores, además según tiempo proyectado por la entidad dadas unas adecuaciones previas a realizarse de las áreas administrativas.

Tabla de contenido

RESUMEN	6
INTRODUCCION	10
CAPITULO I. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN Y OBJETIVOS	18
1.2 JUSTIFICACIÓN.....	28
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	36
1.4 FORMULACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	37
1.4.1 Objetivo General.....	37
1.4.2 Objetivos específicos	37
CAPITULO II. MARCO TEORICO	38
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	38
2.2 BASES TEÓRICAS.....	43
2.2.1 Teoría de las necesidades de Maslow	43
2.2.2 Teoría de las relaciones humanas de McGregor	44
2.2.3 Teoría de la satisfacción de las necesidades de McClelland.....	44
2.2.4 Teoría de las expectativas de Vroom	45
2.2.5 Modelo de Calidad de Vida Laboral	45
2.2.6 Medición de la CVT o CVL.....	46
2.2.7 Aplicación Del Instrumento Cvt-Gohisalo	47
2.3 MARCO CONCEPTUAL	48
2.3.1 Calidad de vida laboral (CVL).....	48
2.3.2 Misión de la Secretaría.....	48
2.3.3 Visión de la Secretaría	49
2.3. 4 Políticas de Calidad.....	49
2.3.5 Objetivos de Calidad.....	49
CAPITULO III. REFERENTE METODOLOGICO	51
3.1 MARCO METODOLÓGICO.....	51
3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	51
3.3 POBLACIÓN.....	52

3.4 CUADRO OPERACIONALIZACION	54
CAPITULO IV. DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	57
4.1 PROCEDIMIENTO	57
4.1.1 Fase 1: Evaluación	57
4.1.2 Fase 2: Planificación y aplicación del instrumento.....	57
4.1.3 Fase 3: Planteamiento de estrategias.....	58
4.1.4 Fase 4: Análisis de datos y discusión de resultados.....	58
4.2 INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE INFORMACION	58
4.3 TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS	58
CAPITULO V. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	60
5. 1 EVALUACIÓN DEL GRADO DE PERCEPCIÓN QUE TIENEN LOS EMPLEADOS EN LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE NORTE DE SANTANDER SOBRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL	60
5.1.1 Percepción Global	62
5.1.2 Análisis de Preguntas Complementarias.....	62
5.1.3 Dimensión 1: Soporte Institucional Para El Trabajo	64
5.1.4 Dimension 2. Seguridad En El Trabajo	66
5.1.5 Dimensión 3. Bienestar Logrado A Través Del Trabajo	67
5.1.6 Dimensión 4. Integración al Puesto de Trabajo	69
5.1.7 Dimensión 5. Satisfacción Por El Trabajo	71
5.1.8 Dimensión 6. Desarrollo Personal Del Trabajador	73
5.1.9 Dimensión 7. Administración Del Tiempo Libre	74
5.2 IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES QUE AFECTAN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE NORTE DE SANTANDER.	77
Características Individuales.	81
5.2.1 Características De Las Tareas Y/O Funciones.....	82
5.2.2. Estructura Y Organización Del Sitio De Trabajo.	82
5.3 PLAN DE ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE NORTE DE SANTANDER.....	85
CAPITULO VI. ASPECTOS ASOCIADOS Y CONCLUSIONES	90

6.1 ASPECTOS DE GESTIÓN ASOCIADOS AL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.	90
6.2 CONCLUSIONES	92
BIBLIOGRAFÍA.	94

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. cuadro operacionalizacion de variables	56
Tabla 2. Grado de percepcìon	60
Tabla 3. Orden de evaluaciòn	61
Tabla 4. Tabulaciòn general.....	64
Tabla 5. Tabluaciòn Dimensiòn uno	65
Tabla 6. Tabluaciòn Dimensiòn dos	66
Tabla 7. Tabluaciòn Dimensiòn tres	67
Tabla 8. Tabluaciòn Dimensiòn cuatro.....	69
Tabla 9. Tabluaciòn Dimensiòn cinco	71
Tabla 10. Tabluaciòn Dimensiòn Seis	73
Tabla 11. Tabluaciòn Dimensiòn Siete.....	75
Tabla 12. Dimensiones de mayor a menor problema.....	80
Tabla 13. Plan de bienestar laboral	88
Tabla 14. Cronograma de trabajo.....	91
Tabla 15. Presupuesto de investigaciòn	91

Lista de Gráficos

Gráfico 1. Dimensiòn 1	65
Gráfico 2. Dimensiòn 2	66
Gráfico 3. Dimensiòn 3	68
Gráfico 4. Dimensiòn 4	69
Gráfico 5. Dimensiòn 5	72
Gráfico 6. Dimensiòn 6	74
Gráfico 7. Dimensiòn 7	75

Lista de ilustraciones

Ilustración 1. Organigrama de la Secretaría de educación de Norte de Santander, fuente de información Decreto 000503 del 29 de agosto del 2013	31
--	----

Lista de anexos

Anexo 1. INSTRUMENTO DE EVALUACION DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE NORTE DE SANTANDER	99
--	----

Capítulo I. Formulación del Problema de Investigación y Objetivos

1.1 Antecedentes del Problema.

Para comenzar, la calidad de vida laboral se ha convertido en un tema de mucho interés dentro de cualquier organización, debido a que a partir de esta variable se pueden observar temas de estabilidad laboral y desempeño laboral. Los motivos por los cuales existe la calidad de vida laboral son el clima organizacional, remuneración, y la calidad de vida laboral que el empleado tiene de la empresa, teniendo en cuenta que las organizaciones se deben enfocar en la prevención de las enfermedades y lesiones que puedan ser causadas por el ejercicio y condición de un trabajo, adicionalmente direcciona la promoción de los empleados dentro de las organizaciones con el objetivo de brindar un ambiente laboral adecuado desde las condiciones relacionadas al bienestar integral de los empleados.

Es así, como se alude que la falta de calidad de vida laboral causa grandes perjuicios en la salud de los empleados alterando su bienestar físico, mental y social por el estrés y enfermedades físicas asociadas que se empiezan a desarrollar por el deterioro del sitio de trabajo y baja calidad de la organización que las empresas tienen para la prevención de estas.

En otras palabras, se conoce que la calidad de vida es identificada desde la subjetividad de cada una de las personas, significa en la mayoría de los casos cubrir con todas aquellas necesidades que tiene la persona para sentirse bien consigo mismo, y por ende poder estar acorde a lo que demanda una sociedad, más allá de lo que una organización ofrezca a sus empleados.

A nivel internacional, la calidad de vida laboral de los trabajadores es un tema muy relevante. La restauración del concepto de calidad de vida surge de la crítica del método económico, que solo se centra en el bienestar social general. Componentes subjetivos y sociológicos relacionados con el bienestar general (Abramo y Montero, 2000).

De esta manera, en la década de 1990, el concepto de CVL no se propuso como remedio, sino como una integración de las ideas e ideales sistematizados de Munduate (1993), exponiendo que, la CVL puede entenderse como objetivos, procesos y filosofía. El concepto de meta conduce a la transformación de todos los procesos de gestión de recursos humanos, con el objetivo de la efectividad organizacional. Como proceso, involucra los esfuerzos y la participación de todos para hacer la transición a un sistema con menos control y más participación. Como filosofía, enfatiza la importancia, contribución y compromiso de las personas con la organización (Da Silva, 2006).

Por otra parte, a nivel nacional en Colombia el término (CVL) o calidad de vida laboral (CVT) se basa en las opiniones expresadas por los empleados de la organización sobre su satisfacción o insatisfacción con el entorno laboral y, por lo tanto, se evalúa el entorno laboral de los empleados. Estas condiciones tienen el mismo nivel de felicidad y desarrollo en recursos humanos que las condiciones negativas (en general), que afectarán el funcionamiento óptimo de la empresa (Baitul, 2012).

Conviene subrayar, a nivel local, en el departamento de Norte de Santander algunas organizaciones han ido mejorando algunos aspectos laborales como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que preservan y promueven la satisfacción de los empleados mediante

recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal; ejemplo de ello la Alcaldía de San José Cúcuta que en el año 2019, desde la subsecretaría de talento humano diseñó un plan estratégico con actividades definidas en el plan de desarrollo municipal relacionadas con la capacitación, bienestar, recreación, evaluación de desempeño y nómina, hasta la evaluación, seguimiento y control de las mismas. En particular, como objeto de estudio en la entidad seleccionada, se reconoce que en el tiempo de funcionamiento de la Secretaría de Educación de Norte de Santander nunca se ha desarrollado un estudio que muestre la calidad de vida laboral presente en los trabajadores de la organización, situación que requiere la formulación de un plan estratégico que permita identificar la importancia que tiene en las personas y en su desarrollo laboral, que les garantice un ambiente seguro, agradable que estimule la labor y aplicación del horizonte institucional.

Por lo que se refiere a la Secretaría de Educación de Norte de Santander desde un análisis del soporte institucional para el trabajo son evidentes las constantes quejas por parte de los funcionarios de la SED, esto soportando en los últimos informes de recursos humanos de los anteriores años, donde manifiestan la falta de reconocimiento a las labores desempeñadas y además los ascensos de los empleados muchas veces se encuentran influenciados por intereses de otro tipo como el político o intereses particulares, pese que la preparación intelectual y demás temas de formación han sido por esfuerzo propio de los funcionarios de la Secretaría de Educación de Norte de Santander, estos no se reconocen para brindar las oportunidades de promoción y que puedan ayudar a mejorar la calidad de vida laboral. Además, no se cuenta con un programa de capacitación que permita al personal que labora en la SED adquirir nuevos y mejores conocimientos que mejoren el desempeño de las tareas y que redunden en el crecimiento

de la entidad. Desde el proceso de desarrollo de personal y bienestar social, existe la debilidad por falta de planeación para organizar el cronograma de Capacitación, encontrando que en la mayoría de las veces se requiere fortalecer la parte receptiva, armónica y psicológica de algún funcionario ya sea por problemas extra laborales y que llegan a afectar el trabajo y buen desempeño, donde finalmente se puede contar o no con el apoyo del jefe inmediato o alta gerencia.

Seguidamente, las condiciones de seguridad en el trabajo no son las mejores de acuerdo a lo manifestado por los empleados de la SED, se observa que no se cuenta con las instalaciones, equipos, herramientas de trabajo para lograr un buen desempeño de las labores propias de cada cargo; esta situación se presenta desde hace más de 15 años y cada día se nota más debido a las medidas económicas tomadas por la alta dirección y tendientes a recortar gastos, pues a causa de tanto recorte de presupuesto en la entidad SED no se hacen constantes mantenimientos ni adecuaciones que mitiguen de manera notoria las falencias y necesidades que se presentan de manera cotidiana y que afectan el buen desempeño.

Es importante considerar que el entorno físico, las instalaciones y el equipamiento, no son suficientes para el desarrollo de las funciones asignadas de acuerdo al manual de funciones, procesos y procedimientos de la entidad, toda vez que se observa hacinamiento en varias de la oficina, falta de equipos tecnológicos actualizados, además de las instalaciones en constante deterioro, llegando a afectar el estado de salud de algunos funcionarios. Cuando hablamos de materiales y suministros referentes a papelería, lápices, lapiceros, papel block, tintas de impresoras, marcadores, carpetas, etc, estas son suministradas de manera oportuna, existiendo la gran debilidad en los recursos técnicos, es decir la reparación oportuna de los equipos de

cómputos tan obsoletos que se tienen para cumplir con funciones asignadas de acuerdo al nivel jerárquico de desempeño, finalmente resultan ser insuficientes para ejecutar las acciones.

Por otro lado, en cuanto al bienestar logrado a través del trabajo continuamente los funcionarios de la SED manifiestan que debido a la sobrecarga laboral no cuentan con los tiempos necesarios para hacer las pausas correspondientes como lo son la hora del almuerzo, de un refrigerio etc., espacios que son tomados por los empleados en el momento que puedan y de manera rápida, situación que podría generar un problema de salud. A pesar de que los funcionarios de la Secretaría de Educación de Norte de Santander, tienen la capacidad física, mental y de integridad social, cuentan con las habilidades y capacidades necesarias para desempeñar un buen trabajo, la falta de estímulos e incentivos se nota de manera significativa la baja calidad de vida laboral que muestran al momento de responder en el ámbito laboral.

No obstante, la entidad no tiene muchas alternativas para mejorar los servicios básicos de vivienda, en su mayoría los funcionarios de la Secretaría de Educación de Norte de Santander, alcanzan un nivel medio, sin embargo se encuentran algunos casos de nivel medio alto, dado que obtienen otros ingresos por esfuerzos extras y de índole personal o familiar, logrando de esta manera proyectarse en beneficio y prosperidad de la familia, caso contrario ocurre con los funcionarios que solo tienen como ingreso el sueldo pagado la SED, viéndose afectados el cubrimiento total de los gastos de su núcleo familiar.

Por otro lado, en la integración al puesto de trabajo en la entidad diariamente se ven afectados el desarrollo y ejecución de actividades propias e inherentes a cada uno de los cargos desempeñados por los funcionarios de la Secretaría de Educación de Norte de Santander,

considerando que no hay un permanente ambiente laboral, las relaciones interpersonales en muchas ocasiones se ven muy afectadas por diferentes razones, falta de autoestima, falta de compañerismo, Cultura Ciudadana, falta de respeto y convivencia grupal para el trabajo y buen desempeño laboral.

Dentro de los funcionarios de la SED se ve constantemente falta de unión y de compañerismo debido a variadas situaciones como pueden ser la falta de estabilidad laboral, sobrecarga de trabajo, constantes cambios del personal. Es notoria a falta de apoyo por parte de algunos directivos de la SED en el momento de dar solución a problemas cotidianos de la entidad. Consideran que se sienten maniatados debido a la falta de autonomía.

Conviene subrayar, que la entidad es del sector público, para nadie es un secreto de las debilidades en cuanto al proceso de gobernabilidad, es decir ante todos los obstáculos que se presenten para que los funcionarios puedan alcanzar el logro de los objetivos, es muy mínimo el apoyo que se recibe por parte de los jefes inmediatos y hasta de la misma alta gerencia, toda vez que las ordenes se imparten desde los diferentes secretarios de despacho de la Gobernación de Norte de Santander, situación que afecta y desmotiva a los funcionarios por no poder cumplir con oportunidad y calidad los objetivos y metas laborales e institucionales.

Por consiguiente, la satisfacción de los trabajadores de la entidad se ve afectada, se identifica que muchos de los funcionarios de la entidad (SED) son contratados o con nombramientos provisionales, situación que inquieta constantemente al personal por los posibles despidos o cambios, con lo cual sienten que no tienen una estabilidad laboral. En la Secretaría de Educación de Norte de Santander, se tienen diferentes tipos de vinculación, es decir, Contratados

por Ordenes de Prestación de Servicios, Nombramientos Provisionales y Nombramientos en propiedad con derechos de carrera administrativa, sin embargo, un común denominador los identifica sobre todo a los vinculados por contrato y provisionales, el temor a despidos motivados o terminación de contratos a falta de la estabilidad laboral.

De acuerdo a lo manifestado por los funcionarios de la SED, se observa que en muchos casos no se les tiene en cuenta para la toma de decisiones, ni toman en cuenta los aportes que estos ofrecen, en razón a que siempre se adelantan con el mismo grupo de personas que ha venido manejando la entidad y los funcionarios se consideran totalmente excluidos debido a que ni siquiera se les escucha.

Es por esto, que los funcionarios de la Secretaría de educación de Norte de Santander se sienten en la mayoría de las veces desmotivados, dado que a pesar de todas las dificultades que se les presenten en el ejercicio y desarrollo de actividades se ha esforzado por alcanzar los objetivos y se han presentado momentos en que se han presentado propuestas que se consideran estas pueden llegar a servir para la toma de decisiones desde el responsable del proceso, del área o desde la misma alta gerencia y simplemente han llegado a ser ignoradas, es decir no hay espacios de participación ni atención.

De igual importancia, se ve afectado el desarrollo personal del trabajo pues los ascensos dentro de la entidad son una constante lucha de los empleados debido a que no se hacen teniendo en cuenta las capacidades, sino que se dan por afinidades o intereses o influencias de algunos pocos; el hecho de que la persona se encuentre trabajando en la SED, no garantiza que tenga con esto la capacidad de enfrentar situaciones difíciles que se le presenten y son sobre todo producto

de la inseguridad que genera la inestabilidad laboral en la mayoría de los casos, ya que las oportunidades de cambios de categoría, ascensos por encargo, pese a que existe norma que los regula para el caso del personal con nombramientos en propiedad, ha sido muy difícil y casi que rogado que se tenga en cuenta el Currículum, dejándose ver de alguna manera como el tráfico de influencias, llega a convertirse en el peor obstáculo para que la Ley se cumpla y sean los funcionarios que tengan el derechos los que se puedan beneficiar e incentivar.

Por último, desde una revisión de la administración del tiempo libre la problemática toma relevancia pues los funcionarios de la Secretaría de Educación se ven muy afectados en cuanto a la sobrecarga laboral por falta de talento humano, convirtiéndose el factor tiempo en nuestro enemigo, toda vez que el tiempo establecido para desarrollar las labores del cargo, no permiten que estas sean alcanzadas dentro del horario diario y semanal establecido, viéndose en la necesidad de utilizar el tiempo de descanso y hasta el periodo de vacaciones decretadas por la entidad con el fin de poder cumplir con las metas institucionales. Igualmente, este factor impide menormente participar del cuidado, atención y participación de las actividades de compartir en familia

Por lo anterior, la entidad requiere de la disposición de instrumentos documentados, nacidos de la investigación en campo, contando con la verdadera participación del recurso humano existente, para plantear estrategias que permitan mejorar la calidad de vida laboral. Ante la ausencia de este elemento fundamental para el desarrollo de las acciones oportunas y desde esta corresponsabilidad, entidad-trabajador, recae en el área administrativa y financiera de la Secretaría de Educación el adelanto de estas labores, concibiendo los espacios apropiados que permitan a los trabajadores manejar las dimensiones que abarca el entorno institucional, como

son relaciones personales, comunicación, liderazgo, motivación y pertenencia. Este planteamiento es necesario para evidenciar si el nivel de trabajo y de estrés que se maneja requiere de actividades o un método que ayuden a mejorar la calidad de vida laboral y la motivación.

Teniendo este antecedente y con el propósito de proponer a la organización, elementos suficientemente valederos como instrumento de aplicación por parte de las directivas de la Secretaría, comprometidas con la generación de ambientes que incentiven y forjen un mejoramiento en el clima laboral, ejecutando acciones que permitan mejorar la eficiencia y eficacia en toda la entidad, brindando reales oportunidades y desarrollando altos niveles de contribución para que sus trabajadores hagan de sus actividades el camino expedito para el cumplimiento de los objetivos organizacionales y apropiación de los valores corporativos.

Todos estos elementos, (procesos documentados, entidad, trabajadores, participación.), se convierten en los factores que permiten observar desde una perspectiva situacional los diferentes procesos que se desarrollan al interior de la entidad. Es fundamental determinar de manera clara y precisa lo que se quiere conseguir, conjugando el clima laboral, la motivación del personal y las metas propuestas por la entidad y que, con esa combinación se facilite la construcción de indicadores que demuestren el desempeño laboral, espacio en el cual confluyen los tres elementos antes enunciados.

Contando con estos instrumentos de medición, se dispone de un mecanismo básico para determinar de manera objetiva cómo es el crecimiento profesional y de desempeño, su incidencia en el fortalecimiento del clima laboral, soporta la construcción y fomento de una calidad de vida

laboral sólida. También permite evaluar la retroalimentación de los procesos, demandando compromiso del personal involucrado en cada uno de ellos, requiriendo en igual grado la participación de la alta dirección como elemento dinamizador que, asienta la puesta en escena de la propuesta presentada.

Para finalizar, en la obtención de resultados en la ejecución de acciones y cumplimiento de funciones, es imprescindible contar con una calidad de vida laboral, acompañada de buenas prácticas motivacionales. La labor y los aportes que hacen quienes conforman el equipo de trabajo, desde cada uno de sus roles, orientado al fortalecimiento institucional, son factores que deben ser reconocidos. Se parte desde una comunicación asertiva, a través de la cual se maneje la información necesaria con miras a desarrollar un buen trabajo, utilizando canales de fácil gestión y comprensión, convocando la participación activa de todo el componente humano, permitiendo por observación directa los avances que se pueden obtener al contar con un plan estratégico para mejorar la calidad de vida laboral y la motivación de los funcionarios de la Secretaría de Educación de Norte de Santander

1.2 Justificación

En la presente propuesta, se pretende tener una orientación claramente práctica, que facilite la comprensión y descripción detallada la necesidad de diseñar un plan estratégico para mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Secretaría de Educación de Norte de Santander, tomando como referencia antecedentes investigativos en relación al tema de interés, bases teóricas desde la Maestría en Administración de Organizaciones para la identificación clara de conceptos necesarios para la aplicación en contextos reales.

Por consiguiente, este proyecto es viable, este estudio aportará a los magister en administración de organizaciones, los elementos necesarios en relación a las estrategias a implementar frente a los factores inciden en el deterioro o mejora de la calidad de vida de los trabajadores y funcionarios de una organización; para relacionar si existe mucha o poca satisfacción, los funcionarios de talento humano podrán tomar en cuenta las recomendaciones dadas en este trabajo y adaptarlas para efectuar los correctivos para la mejora de la calidad de vida laboral de los empleados.

En este marco las Secretarías de Educación Certificadas se comprometen 1. En relación con el Plan Sectorial, consolidar los esfuerzos humanos, financieros y técnicos dirigidos a mejorar la calidad de la educación, y contribuir a la disminución de las brechas existentes. Fortalecer la estrategia de atención integral a la primera infancia, así como el ingreso y la permanencia en la educación superior. 2. En relación con el Plan de apoyo al mejoramiento de la calidad: Fortalecer el acompañamiento a los municipios no certificados en la gestión de sus procesos de calidad. Definir metas de mejoramiento usando los resultados de las evaluaciones

externas. Diseñar o fortalecer una estrategia de acompañamiento para el mejoramiento de la calidad de los establecimientos educativos en función de las necesidades de los estudiantes y de la formación docente. Promover actividades en educación artística, en inglés, deportes, proyección social, acciones para el fortalecimiento de las competencias comunicativas, científicas y matemáticas, que contribuyan a la convivencia escolar y la ciudadanía. A partir del análisis de los sistemas de evaluación institucional y sus resultados, tomar las medidas necesarias para incrementar progresivamente el índice de aprobación de los estudiantes, a través de estrategias de apoyo para el mejoramiento de sus aprendizajes. (Ministerio de Educación Nacional).

Gestionar una estrategia para el seguimiento al tiempo dedicado a la atención de los estudiantes y la organización de la jornada escolar. Hacer análisis de las plantas de personal para optimizar el recurso humano. 3. En relación con la convivencia escolar: Fortalecer y visibilizar las acciones regionales referidas a la promoción de la convivencia escolar y la ciudadanía, particularmente las relacionadas con los manuales de convivencia y resolución pacífica de conflictos. Realizar la expansión de los programas transversales para el fortalecimiento de las competencias básicas y ciudadanas y gestionar la incorporación de la promoción de la convivencia escolar y la ciudadanía en los procesos de planeación territoriales, desde la corresponsabilidad del sector educativo y de los otros sectores y actores públicos y privados. Promover las estrategias de movilización social y comunicación para posicionar la convivencia escolar y la ciudadanía como un tema prioritario de la sociedad. 4. En relación con la gestión: Vincularse como Secretaría de educación al proceso de gestión de calidad y culminar la certificación.

En el marco de un modelo de gestión, fortalecer el proceso de calidad y los equipos en las Secretarías de educación que lo ejecutan. Avanzar en la consolidación de un Plan de Apoyo al Mejoramiento pertinente, viable, gestionando recursos para su ejecución y garantizando estrategias e indicadores de seguimiento. Promover la articulación entre comunidad educativa, actores, aliados y entidades del sector en los distintos niveles para el logro de unos objetivos comunes; y gestionar la activa participación de otros sectores (Ministerio de Educación Nacional).

Las Secretarías de Educación del orden regional (municipal o departamental) , desarrollan e impulsan el mejoramiento del servicio social educativo, liderando la gestión con calidad, eficiencia y la ampliación permanente de la cobertura en todo el territorio departamental, distrital y municipal, para incrementar la economía del conocimiento al servicio de la productividad y competitividad intelectual del hombre, satisfaciendo las expectativas departamentales y municipales de la descentralización, coordinación y subsidiaridad a fin de lograr acciones conjuntas para consolidar la autonomía escolar y un adecuado acceso y permanencia de la población escolar al sistema educativo. (Ministerio Nacional de Educación).

En el Departamento Norte de Santander, la Secretaría de Educación, tiene como función administrativa, dirigir, implementar y controlar las políticas y actividades concernientes a la tecnología informática, gestión del recurso humano y atención al ciudadano con el objetivo de alcanzar las respectivas metas Institucionales.

La estructura de la Secretaría de Educación de Norte de Santander está representada en el siguiente organigrama aprobado mediante decreto 000503 del 29 de agosto del 2013

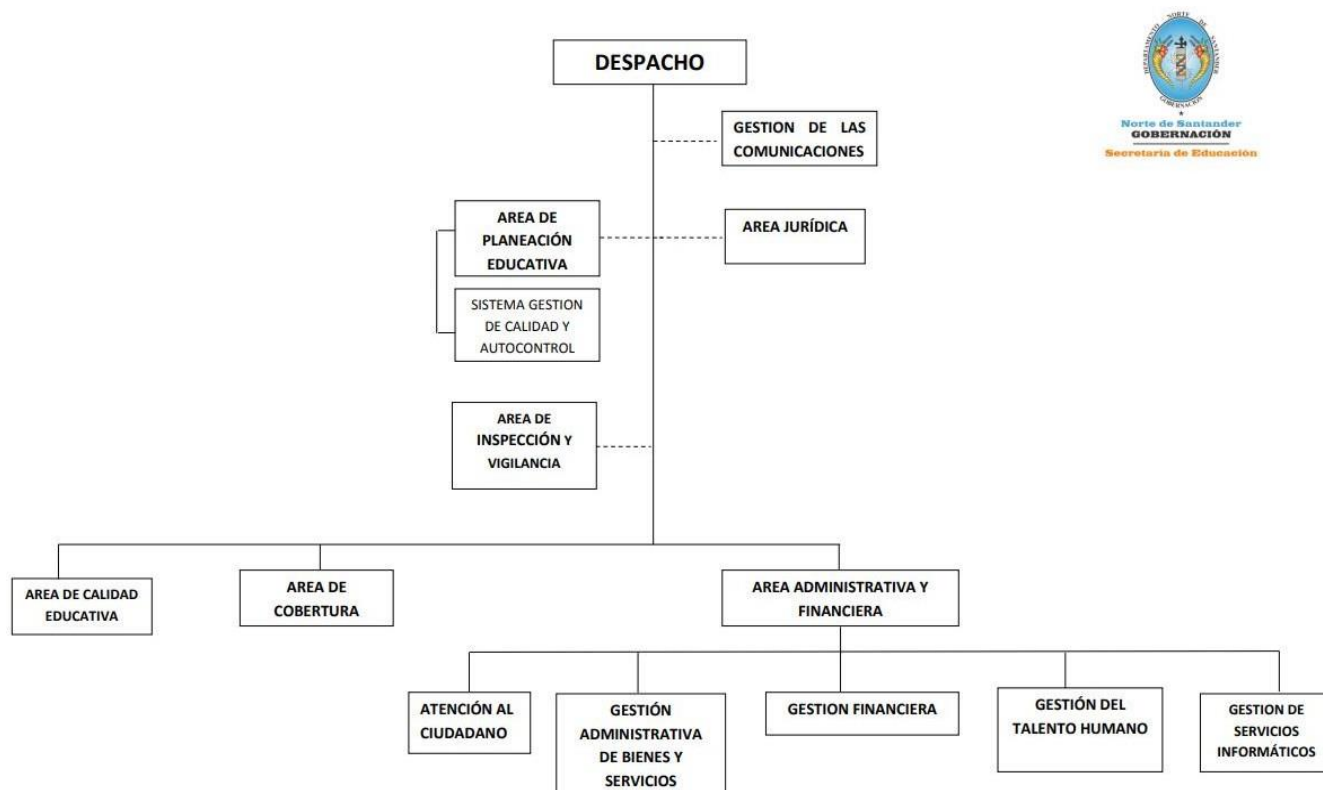


Ilustración 1. Organigrama de la Secretaría de educación de Norte de Santander, fuente de información Decreto 000503 del 29 de agosto del 2013

Fuente: www.gobernacionnortedesantander.gov.co

Son unidades estratégicas del área administrativa las siguientes:

Unidad estratégica de Servicio de Atención al Ciudadano: Coordina y controla el servicio de atención al ciudadano y manejo de la correspondencia de la SED, para cumplir los objetivos establecidos con relación al mejoramiento de la atención y satisfacción del ciudadano.

Gestión Administrativa de bienes y servicios: Garantiza la correcta planeación y ejecución de la adquisición de bienes y servicios de la Secretaría de Educación y los Establecimientos Educativos de acuerdo a las necesidades establecidas en el plan de compras, velando por la transparencia en los procesos de contratación y correcta gestión de los recursos físicos.

Apoya táctica y operativamente las actividades relacionadas con los procesos de contratación celebrados por la Secretaría, asegurando el cumplimiento de las políticas y los lineamientos establecidos por el Ente Territorial y la normatividad legal vigente.

Es función del área financiera, Dirigir, implementar y controlar las políticas y actividades concernientes a la gestión de los procesos de gestión administrativa de bienes y servicios. Gestión financiera con el objetivo de alcanzar las respectivas metas establecidos. Elabora, realiza seguimiento y controla el presupuesto asignado a la Secretaría de Educación, garantizando el correcto use de los recursos provenientes del Estado de acuerdo a lo establecido en el plan de inversión del plan de desarrollo educativo y los gastos de funcionamiento y a la normatividad vigente.

Grupo de Presupuesto: Elabora, ejecuta y controla el presupuesto de ingresos y gastos de la Secretaría de Educación con el fin de garantizar la eficiente utilización de los recursos para una vigencia fiscal y el desarrollo del sector educativo.

Grupo de Contabilidad: Mantiene un registro contable universal, oportuno, objetivo, consistente, relevante, comprensible y verificable de las operaciones financieras de la Secretaría, que permita realizar un continuo y adecuado control y seguimiento de la información para así obtener los estados económico-financiero considerando dentro de las cifras la de los Fondos de

Servicios Educativos, garantizando de esta forma herramientas para la planeación y toma de decisiones para la vigencia fiscal.

Grupo de Tesorería: Optimiza el manejo de los ingresos para la vigencia fiscal de la SE proporcionando la liquidez necesaria en todo momento, con el fin de garantizar el pago de los compromisos de manera transparente y oportuna para lograr un manejo eficiente de los recursos de acuerdo con la normatividad vigente proporcionando un soporte de apoyo a todas las áreas.

Gestión del Talento humano: Realiza las actividades relacionadas con la gestión del recurso humano correspondiente a la planta de personal docente, directivo docente y administrativos de la Secretaría de Educación de Norte de Santander SED, para promover el desarrollo integral del personal, de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos.

Grupo de personal: Realiza las actividades de coordinación, análisis, evaluación y control relacionadas con la administración y ejecución de los procesos de administración de carrera, novedades, selección, ingreso, formación, capacitación, bienestar y desarrollo del personal, manejo del fondo prestacional, administración de la nómina y las hojas de vida, del personal administrativo, docente y directivo docente, para garantizar la buena prestación del servicio educativo y el cumplimiento de los deberes y derechos de los funcionarios.

Grupo de nómina: Realiza seguimiento, control y verificación de la información de novedades de nómina y de personal que se ingresan al sistema de información, con el fin de garantizar la transparencia y legalidad del proceso de liquidación de la nómina del personal docente, directivo docente y administrativo de la SED, para su correcto y oportuno pago.

Es función del área financiera, Dirigir, implementar y controlar las políticas y actividades concernientes a la gestión de los procesos de gestión administrativa de bienes y servicios. Gestión financiera con el objetivo de alcanzar las respectivas metas establecidos. Elabora, realiza seguimiento y controla el presupuesto asignado a la Secretaría de Educación, garantizando el correcto uso de los recursos provenientes del Estado de acuerdo a lo establecido en el plan de inversión del plan de desarrollo educativo y los gastos de funcionamiento y a la normatividad vigente.

Gestión de servicios informáticos: Son funciones propias de esta dependencia seguir las directrices para la prestación y actualización de los servicios informáticos, administrar los recursos tecnológicos de las áreas administrativas de la Secretaría.

Localización Física: Dirección: Av. 3E # 1E-46 La Riviera.

Horario de Atención: lunes a viernes: 7:30 a.m. - 11:00 m. y 2:00 p.m. - 5:00 p.m.

Cantidad de Empleados: 132

El desarrollo de este trabajo permite identificar la importancia del bienestar de los funcionarios de la Secretaría de Educación del Departamento Norte de Santander, ya que las responsabilidades comprometen el bienestar de la educación. Debido a estas responsabilidades es importante que los colaboradores tengan buenos niveles de motivación y puedan contar con una adecuada Calidad de vida Laboral.

En las organizaciones, estructura, tecnología, medio ambiente y recurso humano interactúan para producir comportamientos. Por esto, las organizaciones tienen características

diversas: cultura, clima, objetivos y valores, estilos de dirección y normas para realizar sus actividades. Igualmente, existen diferencias en lo jurídico, social y cultural.

Como indica Navarro (2008, p.2): “Es bien sabido que en gran parte de las sociedades desarrolladas las personas dedicamos aproximadamente un tercio de nuestro tiempo diario a trabajar”, por lo tanto, es una actividad que proyecta una fuerte influencia tanto física como emocional. Se requiere encontrar en nuestra actividad cotidiana situaciones placenteras y que nos produzcan motivación para desempeñarlas y poder vivir en una situación de equilibrio y felicidad. Así, se puede considerar que “la satisfacción laboral podría ser vista como un fin en sí mismo” (Navarro, 2008, p. 2).

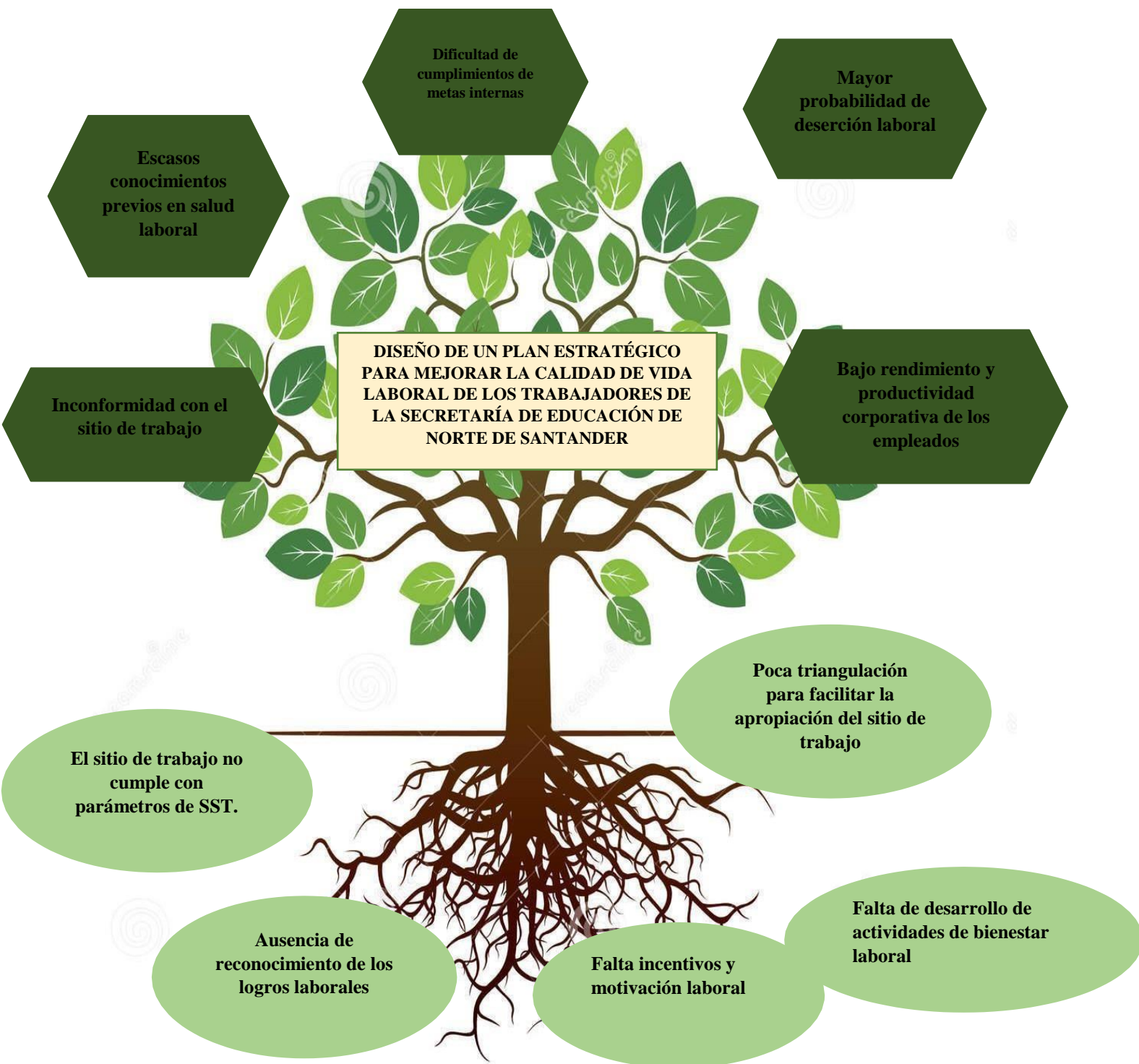
Al profundizar sobre los niveles de Calidad de vida laboral y la motivación de los empleados, se puede concretar que se hace necesario diseñar un plan estratégico que incluya acciones que permitan mejorar la condición actual y así sean más efectivos teniendo en cuenta la importancia que representa para instituciones educativas, docentes, directivos, administrativos y estudiantes del departamento Norte de Santander.

Dicho lo anterior, se plantea la siguiente pregunta de investigación

¿Se debe diseñar un plan estratégico para mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Secretaría de Educación de Norte de Santander

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Figura 1. Árbol de problemas



De esta manera, con el árbol de problemas podemos relacionar de manera directa las problemáticas anteriormente explicadas que afectan la calidad de vida laboral de los funcionarios de la secretaria de educación de Norte de Santander.

1.4 Formulación de los Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General

Diseñar un plan estratégico para mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Secretaría de Educación de Norte de Santander.

1.4.2 Objetivos específicos

- Evaluar el grado de percepción que tienen los empleados en la Secretaría de Educación de Norte de Santander sobre la calidad de vida laboral
- Identificar los factores que afectan la calidad de vida laboral en los empleados de la Secretaría de Educación de Norte de Santander.
- Plantear estrategias para mejorar la calidad de vida laboral de la Secretaría de Educación de Norte de Santander.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1 antecedentes de la Investigación

En esta sección se incluye la revisión de antecedentes de investigación, teóricos e investigativos desde los principales autores del tema, con qué metodologías se ha trabajado como antecedentes históricos e investigativos:

En primer lugar, el tema en el que se fundamenta el plan estratégico, es la calidad de vida laboral, frente a ello hay que decir que, se configura en él un proceso dinámico y continuo para incrementar la libertad de los empleados en el puesto de trabajo mejorando la eficacia organizacional y el bienestar de los trabajadores a través de intervenciones de cambio organizacional planificadas, que incrementarán la productividad y la satisfacción (Sun, 1988). Esto es citado por Juan Manuel Gutiérrez en su publicación de “Las cuatro C” donde habla de la Calidad de Vida Laboral, en el año 2005, de lo cual se desprende comentarios en los cuales se contemplan ciertas realidades en los que se desarrollan las labores encomendadas a los trabajadores, tales como el horario, el pago por la labor desarrollada o ejecutada, los beneficios que de ello se generan, los servicios a los cuales se pueden acceder como compensación y responsabilidad patronal, solo por citar algunos.

Para que haya calidad de vida laboral, inexorablemente debe estar presente el empleado relacionado a través de compromisos, desarrollando unas competencias, aplicadas a los procesos y procedimientos que generan unos costes que serán congruentes entre los intereses de quienes trabajan para la empresa y los principios organizacionales.

De esta manera, Chiavenato (1949) señaló que la calidad de vida en el trabajo representa el grado de satisfacción con las necesidades de las personas que componen una organización empresarial. La organización se dedica al trabajo a través de sus actividades. La calidad de vida dependerá de la satisfacción de los empleados con el entorno del comportamiento laboral. Es importante mencionar la combinación entre la experiencia de cada funcionario de la entidad y la cobertura de las necesidades causadas por las actividades laborales internas, lo que lleva a la integración de varios factores que revelan claramente la calidad de vida en el trabajo.

En la misma línea de pensamiento, (Walton, 1973; Davis y Cherns, 1975; Suttle, 1977; Nadler y Lawler, 1983; Delamotte y Takezawa, 1984) aluden que la calidad de vida laboral (CVL) alcanza el reconocimiento social e institucional gracias a las actuaciones del «Movimiento de CVL». Los requerimientos de este nuevo movimiento se basan en las necesidades de un entorno laboral humano, con especial atención al desarrollo de los factores humanos y la mejora de la calidad de vida. Desde entonces, el problema de la calidad de vida laboral se ha vuelto común en Estados Unidos y Europa, donde las trayectorias y matices de movimiento están lejos de los métodos originales relacionados con el desarrollo organizacional actual. (DO) para aceptar la influencia de los métodos socio-técnicos y la democracia industrial (DI). Debido a esta diferencia ideológica, la investigación sobre la calidad de vida laboral en Europa coincide con la tendencia a la humanización del trabajo, mientras que, en Estados Unidos, por la fidelidad al trabajo y a la vida, todavía utiliza el movimiento CVL como nombre original.

Por consiguiente, Granados (2011) enuncia que, el estudio de la calidad de vida laboral se ha venido abordando básicamente bajo dos grandes perspectivas teórico-metodológicas: la

calidad de vida del entorno de trabajo y la perspectiva de la CVL psicológica (Davis y Cherns, 1975; Taylor, 1978; Elizur y Shye, 1990; González et al., 1996). (Citado en Segura y Agullo). Estas dos figuras difieren en el objetivo que se proponen conseguir. La primera pone como objetivo el mejoramiento de la calidad enfocándose en el logro de intereses organizacionales, concibiendo ese entorno laboral como un sistema.

La segunda fija su atención en el trabajador, analizando situaciones individuales, precisas, exactas, en las que hay intervención del sujeto. Se conjugan factores objetivos y subjetivos que, muestran un contexto multidimensional, involucra una gran gama de ambientes que entrelazan la satisfacción, motivación y rendimiento laboral. Como los factores objetivos se pueden considerar todo aquello que haga referencia al contexto en el cual se desarrollan las actividades y labores asignadas, como subjetivos lo que se exterioriza a través de la experiencia, el conocimiento, la experticia presente en los trabajadores.

De modo que, Blandón García, (2016) en su tesis de maestría, cita a French, Wendell, (1996), quienes conceptúan a cerca de la Calidad de Vida laboral y la definen como: “la filosofía que mejora la dignidad del trabajador, realiza cambios culturales y brinda de oportunidades de desarrollo y progreso personal.”. Consideran al individuo objeto derecho y sujeto de obligaciones, cuando combina la dignidad que adquiere como persona trabajadora, ejecutora de acciones que provoca en el beneficio personal, y que a su vez debe cumplir con sus deberes y compromisos adquiridos para mantener el equilibrio funcional.

Igualmente, en la tesis doctoral de Pedro Rafael Camacaro (2006), expresa que: “Según Lares (1998), el término Calidad de Vida en el Trabajo es frecuentemente utilizado Significado

contradictorio. Por diversos motivos, las inquietudes de la industria y los profesionales han hecho que las personas se interesen por la calidad del trabajo y de la vida, al respecto, se mencionan las siguientes explicaciones:

- Para las personas, puede ser la experiencia adquirida en el trabajo. —Para las organizaciones contratantes, se puede concebir como motivación laboral o parte relacionada con la productividad organizacional.
- Desde un punto de vista social, este concepto se puede considerar como la calidad del ambiente de trabajo, que se relaciona con la salud y la higiene en el trabajo.
- El intento de definir de manera integral el concepto de calidad de vida laboral debe incluir sinergias: institucional, económica, social, psicológica y política.

A continuación, se relaciona el ejecutado por (Velazco, 2017) titulado “ La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales” supone como principal objetivo realizar una valoración de la percepción de los trabajadores respecto a sus ambientes de trabajo, así como permite identificar cuáles son los principales factores que hacen que esta percepción sea positiva o negativa. Dado lo anterior, el propósito de la presente investigación es determinar las principales variables que se relacionan con el concepto de calidad de vida laboral, lo cual se realizó mediante una búsqueda de artículos científicos publicados en los últimos siete años, en función de los términos “calidad de vida laboral”, las variables organizacionales, CVT y variables, CVT y relaciones; esto en las bases de datos de Scopus, ELSEVIER, The Thompson Reuters, CONRICyT, Emerald y repositorios científicos.

Por último, se menciona la investigación realizada por (García, 2017) denominada ‘Informe de Gira Académica Calidad de Vida de los Trabajadores de la Salud. Los Casos de México y Chile’ exponiendo en el informe presentado es fruto de la gira académica realizada en la ciudad de Bogotá, de la VII reunión iberoamericana de calidad de vida, en el año 2015. La calidad de vida laboral se refiere a “mantener un ambiente laboral propicio y satisfactorio para el desarrollo y bienestar de las personas que conforman una empresa, implementando estrategias para el mejoramiento de condiciones favorables, motivación y rendimiento laboral para el desarrollo de las actividades propias del trabajo, causando un impacto positivo en términos de productividad y relaciones interpersonales en una empresa” (Suescún, Sarmiento, Álvarez y Lugo, 2016, p.14). Un enfoque multidimensional de la calidad de vida en el trabajo se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre. El mejoramiento de las condiciones laborales de las personas ha venido disminuyendo riesgos dentro de las empresas, a la par que el comportamiento humano ha creado prácticas más seguras que conllevan a una mejor calidad de vida laboral. Pese a esto, en muchas empresas no se preocupan por la estabilidad laboral, la participación, la autonomía, las condiciones de seguridad o por las oportunidades de crecimiento para los mismos empleados. Lo anterior, no beneficia a los empleados ni tampoco a la organización por lo cual es importante tener en cuenta que, a mayor satisfacción de un empleado en su entorno laboral, se espera mejor desempeño dentro de la organización y como resultado habrá una mayor productividad para la empresa

2.2 BASES TEÓRICAS

Por otra parte, se asocian las principales teorías que sirven como constructor de la presente investigación:

2.2.1 Teoría de las necesidades de Maslow

Es el más citado y utilizado para explicar la motivación que impulsa el comportamiento de las personas. Establezca una jerarquía de cinco requisitos de la siguiente manera:

Necesidades físicas: incluyendo hambre, sed, refugio, descanso, ejercicio y otras necesidades físicas. Las personas les ayudan a satisfacer las siguientes necesidades salariales:

Requisitos de seguridad: seguridad y protección contra daños mentales y materiales.

Necesidades sociales: cariño, sentido de pertenencia y amistad. Cuando las necesidades de seguridad están bloqueadas, las personas a menudo socavan los objetivos de la organización.

Necesidades propias: Dos tipos: necesidades relacionadas con la autoestima (necesidades de autoconfianza), necesidades relacionadas con la reputación personal (necesidades de estatus, reconocimiento, aprecio, etc.).

“Esta teoría tiene aportes de interés, principalmente el hecho de que existen en los seres humanos ciertas condiciones internas que tienen la potencialidad de orientar y activar su comportamiento en ciertas direcciones y con cierto grado de intensidad” (Toro y Cabrera, 2006)

2.2.2 Teoría de las relaciones humanas de McGregor

El autor de esta teoría hizo uso de los constructos teóricos ya existentes sobre la jerarquía de necesidades de Maslow y la denominó teoría X y teoría Y, que corresponden a dos concepciones opuestas acerca de la naturaleza del hombre. La teoría X asume que los humanos odian el trabajo y evitan el trabajo. Los empleados deben ser alentados, controlados y en ocasiones incluso amenazados para que puedan lograr los objetivos de la organización; el único incentivo para los trabajadores son los salarios. En cambio, la Teoría Y tiene una actitud positiva hacia el desempeño humano; en algunos casos, el trabajo es fuente de satisfacción y, en condiciones normales, el trabajo tiene responsabilidad; la recompensa importante para las personas es la satisfacción de las necesidades de autorrealización. (Koenes, 1996). La investigación de McGregor no tiene apoyo empírico, pero es de gran ayuda para otras investigaciones.

2.2.3 Teoría de la satisfacción de las necesidades de McClelland

Schein (1991) menciona que esta teoría describe tres necesidades importantes que ayudan a explicar la motivación: una necesidad de realización que impulsa a las personas a desempeñar un papel activo en la determinación del resultado; les agrada fabricar sus propias oportunidades. Una necesidad de poder, que se manifiesta por medio de las acciones que buscan ejercer dominio y control; estas personas quieren modificar los comportamientos de los individuos, tener influencia y control sobre los demás, y la necesidad de afiliación, que se infiere por los

comportamientos que se encaminan a obtener, conservar y restaurar una relación afectiva con una persona, a mantener relaciones amigables y estrechas, y a preferir situaciones donde haya cooperación y ausencia de competencia.

2.2.4 Teoría de las expectativas de Vroom

Postula que los individuos tienen creencias y expectativas con respecto al futuro. La teoría analiza que persiguen las personas en la organización y la forma de obtenerlo, para determinar las motivaciones. Existen tres aspectos que explican el proceso de motivación en la teoría de las expectativas: 1) la valencia, que se refiere a la fuerza de la preferencia de una persona por recibir una recompensa; las valencias asignadas por cada persona a diferentes consecuencias, dependen de sus propias necesidades; 2) la expectativa, o percepción que tiene el individuo de la dificultad que encierra un esfuerzo y la posibilidad de alcanzar la meta deseada; 3) la instrumentalidad, o idea que tiene un empleado de que después de realizada una tarea recibirá una recompensa (Rodríguez, 1999). Este modelo permite entender fácilmente el proceso mental utilizado para la motivación. Debe tenerse claro qué tipos de comportamientos predice y en qué situaciones se aplica.

2.2.5 Modelo de Calidad de Vida Laboral

Para poder establecer un marco de referencia nos basaremos en la definición de Calidad de vida laboral de Gibson, Ivancevich y Donnelly: "...hace alusión a una filosofía gerencial orientada a mejorar la dignidad de los trabajadores, mediante la introducción de cambios y la elevación del bienestar tanto físico como emocional de todos los empleados de la organización.

Dicho lo anterior, es posible después que la organización de un clima laboral adecuado puede dar crecimiento personal y laboral a sus empleados, pues esto permite que en ellos crezca la confianza y aumente la productividad que es necesaria para el éxito organizacional por el compromiso y participación de los empleados, se relaciona la afirmación de Gibson, Ivancevich y Donnelly, quienes observan que el compromiso implica tres actitudes:

- a) un sentido de identificación con las metas de la organización,
- b) un sentido de involucramiento con los deberes organizacionales,
- c) un sentido de lealtad hacia la organización.

2.2.6 Medición de la CVT o CVL

En cuanto a la medición de la CVT o CVL se alude que llegan a evaluar las necesidades que tiene una organización, el pensarse la calidad, la calidad de vida en el trabajo y el cómo están logrando algo y de qué manera, lleva a los analistas del control de procesos a pensarse metodologías que permitan un mayor análisis, sobre todo dispendioso, que abarque cada detalle y cada rincón de la empresa, pues la opinión de cada trabajador es importante ya que el clima laboral tiene el CVT-GOHISALO, el cual, según González, Hidalgo, Salazar & Preciado, 2009) “se apoya en la lógica de las categorías propuesta por el Neopositivismo (modelo categorial anterior) con los criterios de objetividad y pertinencia que determinan a la vez su validez (...)” (9), agrupando varios énfasis en “la satisfacción de las necesidades humanas, incluyendo la pertinencia, la autoestima y la relación, las que son perfectamente identificables en el ámbito laboral e incluidas en la definición de CVT (...)” (9), que se presentó con anterioridad en el marco.

Este instrumento CVT-GOHISALO (Anexo 1) “está constituido por 21 ítems, los cuales representan indicadores que se agrupan en su dimensión. Éstas a su vez integran las siete dimensiones (...)” (González, et al. 2009, 16). A continuación, se mencionan.

- ✓ Soporte institucional para el trabajo (SIL).
- ✓ Seguridad en el Trabajo (ST).
- ✓ Integración al Puesto de Trabajo (IPT).
- ✓ Satisfacción por el trabajo (SAT)
- ✓ Bienestar logrado a través del trabajo (BLT)
- ✓ Desarrollo personal del trabajador (DP).
- ✓ Administración del tiempo libre (ATL).

2.2.7 Aplicación Del Instrumento Cvt-Gohisalo

La herramienta proviene de la evaluación de la capacidad de supervivencia, confiabilidad y efectividad. Para asegurar la supervivencia mediante el uso de cuestionarios, el cuestionario considerará el tiempo que lleva completar el trabajo, la simplicidad del formato, el interés, la sencillez y claridad de la pregunta, así como la corrección, explicación y explicación de los resultados. (González, 2005, citado en González et al., Mediados de 2009). La confiabilidad se determina mediante un cálculo llamado consistencia interna, que se refiere a la estabilidad de la puntuación entre los diferentes elementos que componen la herramienta de medición, y la puntuación usa clásicamente coeficientes o datos estadísticos, como el Alfa de Cronbach, tabla 4 (Hernández et al., 2004, citado de González et al. (2009).

2.3 Marco Conceptual

2.3.1 Calidad de vida laboral (CVL)

La administración continúa desarrollándose y el entorno de trabajo organizado de esta manera ha cambiado ligeramente. En este sentido, muchos aspectos internos y externos afectarán el desarrollo de la empresa, poniendo en peligro la actividad de las personas, especialmente la calidad de vida laboral, vital para la consecución de los objetivos personales y organizativos. Por eso, el término CVL ha sido estudiado por muchos autores, y hemos elegido algunas definiciones que pueden mostrar su significado.

La Calidad de Vida en el trabajo es una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal (Gibson, Ivanicevich, Donelly).

La Calidad de Vida Laboral es un set de creencias que engloban todos los esfuerzos en pro de incrementar la productividad y mejorar la moral (motivación) de las personas, enfatizando la participación de la gente, la preservación de su dignidad (Sevila Michel).

En relación con la entidad se asocian los siguientes conceptos:

2.3.2 Misión de la Secretaría

Garantizar a la comunidad Norte Santandereana el derecho fundamental de la educación con capacidad de liderazgo y gestión participativa aplicando criterios de calidad, pertinencia,

equidad, eficiencia y efectividad que potencie un capital humano y posibilite una sociedad regional competitiva, influyente, solidaria, en paz y sin fronteras.

2.3.3 Visión de la Secretaría

En el 2021 la Secretaría de Educación del departamento Norte de Santander será una entidad líder en gestión educativa, con una estructura organizacional y un equipo humano altamente calificado comprometido con la calidad del servicio, la investigación e innovación, la iniciativa, el trabajo en equipo, reconocida a nivel regional y nacional

2.3. 4 Políticas de Calidad

Nuestra política de calidad se define de la siguiente manera: “Nuestro compromiso es garantizar la prestación del servicio educativo con calidad a partir de la construcción de una estructura organizacional funcional, comprometida con el mejoramiento continuo y sostenible de las instituciones y centros educativos”.

2.3.5 Objetivos de Calidad

- Ampliar la oferta educativa del departamento para la atención del servicio de preescolar, básica y media.
- Apoyar la ejecución de proyectos pedagógicos productivos de las Instituciones y Centros Educativos Rurales.

- Apoyar la implementación de modelos educativos flexibles y pertinentes para la población joven, adulta, indígena, afrodescendientes y alumnos con necesidades ejecutivas especiales (Alfabetización, Cafam, SAT, Etnoeducación y Aceleración del Aprendizaje).
- Fortalecer el Programa Escuela Nueva.
- Promover planes de mejoramiento institucional para obtener óptimos resultados académicos en las evaluaciones.
- Mejorar la educación con el uso de nuevas tecnologías de información y comunicación.
- Mejorar las plantas físicas y dotar las instituciones y centros educativos de los diferentes niveles.
- Fortalecer y modernizar la Secretaría de Educación como un medio para mejorar la eficiencia interna del Sistema.
- Diseñar e implementar asistencia técnica y pedagógica en las Instituciones y Centros Educativos en la dinámica de la educación ambiental, articulada al componente Biodiversidad regional y local.

Capítulo III. Referente Metodológico

3.1 Marco Metodológico.

El tipo de investigación a llevar a cabo será descriptivo debido a que se busca describir, comprender e interpretar el porqué de hechos no observables directamente como: opiniones, pensamientos que se obtendrá por parte de las personas involucradas y encargadas de realizar dicha gestión de quejas y reclamos, logrando diagnosticar y analizar la forma de su procedencia actual para poder proponer mejoras sustanciales en sus procedimientos.

3.2 Diseño de la Investigación

Esta investigación responde a un diseño no experimental ya que se centrará en describir y analizar cuál es el nivel o estado de percepción por diversas variables que apuntan a la gestión de la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Secretaria de Educación de Norte de Santander.

Atendiendo las consideraciones de Hernández Sampieri (2014). “En el caso del estudio de frecuencias, las encuestas tienen como fin medir una o más características (variables) en un momento dado de tiempo”, en este es diseñar un plan estratégico para mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Secretaría de Educación de Norte de Santander, “Las encuestas transversales son de gran utilidad por su capacidad para generar hipótesis de investigación. La encuesta transversal obtiene información de una población definida para fines del estudio, esta población definida es una muestra, esta muestra seleccionada debe reflejar las características de la población base que se busca estudiar”.

3.3 Población

La población objetivo de esta investigación son los trabajadores de la entidad Secretaría de Educación de Norte de Santander.

Para establecer la percepción de la calidad de vida laboral se tuvieron en cuenta los siguientes pasos:

Muestra: La toma de información por medio de la encuesta se aplicó a 98 trabajadores cifra que se refiere al tamaño de la muestra tomada así:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{132(1,96)^2(0,5)(0,5)}{(0,05)^2 \times (132 - 1) + (1,96)^2 \times (0,5)(0,5)}$$

Donde N = tamaño de la población Z = nivel de confianza, P = probabilidad de éxito, o proporción esperada Q = probabilidad de fracaso D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción).

Entonces:

$$N = 132$$

$$Z = 95\% \text{ --- } 1,96$$

$$d = 5\% \text{ -- } 0,05$$

$$p = 0,5,$$

$$q = 0,5$$

$$n = \frac{132 (1,96)^2 (0,5)(0,5)}{(0,05)^2 (132-1) + (1,96)^2 (0,5)(0,5)}$$

$$n = 98$$

Basados en el método de cuestionario:

“Una escala es un conjunto de reactivos verbales ante los cuales un individuo responde expresando grados de acuerdo o desacuerdo, o algún otro modo de respuesta. Los reactivos de escala tienen alternativas fijas y colocan sobre algún punto de la escala al individuo que responde” (Kerlinger, 1997, p.502)

Elaboración de instrumentos de recogida de datos, el cuestionario es la técnica de recogida de datos más utilizada en la metodología de la encuesta. Pretende “conocer lo que hacen, opinan o piensan los encuestados mediante preguntas realizadas por escrito y que puedan ser respondidas sin la presencia del encuestador” (Buendía y otros, 1998, p.124)

1. Se desarrolla, una observación ejecutada en las visitas hechas a la entidad y evaluación basada en una encuesta a los trabajadores de las oficinas de la Secretaría de Norte de Santander, donde se busca evidenciar cuales son los niveles de motivación y calidad de vida laboral que tienen en el desarrollo de sus funciones.

“Las encuestas obtienen información sistemáticamente de los encuestados a través de preguntas, ya sea personales, telefónicas o por correo”. (Mercadotecnia Internacional – Sandhusen, 2002)

“Las encuestas son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado. Según el mencionado autor, el método de encuesta incluye

un cuestionario estructurado que se da a los encuestados y que está diseñado para obtener información específica”. (Naresh K. Malhotra, 2008)

El Cuestionario, por su parte, permite recoger datos de un amplio volumen de sujetos o de una muestra para que sea representativa de la población sobre la que se pretende hacer extensivas las conclusiones obtenidas en la muestra (Alelú, 2009). Se establecen suposiciones o ideas como consecuencia de la observación y evaluación realizada. Tomando el cuestionario diseñado, formulado vía internet por la plataforma de formularios de Google, se realiza la recopilación de datos, planificando detalladamente el desarrollo de la encuesta, la labor, la localización y el horario de la persona para responderla.

3.4 Cuadro Operacionalización

Diseñar un plan estratégico para mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Secretaría de Educación de Norte de Santander.			
Objetivos Específicos	Variable De Investigación	Dimensión	Indicadores
Evaluar el grado de percepción que tienen los empleados en la Secretaría de Educación de Norte de Santander sobre la calidad de vida laboral	Calidad de vida laboral	Dimensión 1: Soporte institucional para el trabajo	Eficiencia y promoción
			Potencial del talento humano
			Problemas extra laborales
		Dimensión 2: Seguridad en el trabajo	Manual de procesos
			Recursos técnicos
			Condiciones de limpieza
		Dimensión 3: Bienestar logrado a través del trabajo	Acceso alimentos
			Integridad laboral
			Capacidades laborales
			Calidad de servicios
		Dimensión 4: Integración al puesto de trabajo	Relaciones interpersonales
			Mecanismo de logro de trabajo
			Motivación en el trabajo
		Dimensión 5: Satisfacción por el trabajo	Forma de contratación
			Remuneración salarial

			Participación en toma de decisiones
Identificar los factores que afectan la calidad de vida laboral en los empleados de la Secretaría de Educación de Norte de Santander.		Dimensión 6: Desarrollo personal del trabajador	Ascensos y crecimiento
Plantear estrategias para mejorar la calidad de vida laboral y la motivación de la Secretaría de Educación de Norte de Santander.			Satisfacción personal por el trabajo
			Respaldo laboral
		Dimensión 7: Administración del tiempo libre	Distribución de tiempo
			.Actividades laborales
			Actividades personales

Tabla 1. cuadro operacionalizacion de variables

Capítulo IV. Desarrollo del Trabajo de Investigación

4.1 Procedimiento

A continuación, se describen las fases a desarrollar, con el fin de alcanzar los objetivos planteados:

4.1.1 Fase 1: Evaluación

Para comenzar se hace la implementación de un instrumento para evaluar el grado percepción que tienen los empleados en la Secretaría de Educación de Norte de Santander sobre la calidad de vida laboral. Dicha prueba, ajustándose a la modalidad adoptada por la emergencia nacional por el Covid- 19 será compartida vía correo electrónica a cada uno de los trabajadores, que con antelación aceptaron participar en el estudio.

4.1.2 Fase 2: Planificación y aplicación del instrumento.

En un segundo momento, teniendo claridad del nivel de percepción que tiene cada trabajador se procederá a la identificación de los factores que afectan la calidad de vida laboral en los empleados de la Secretaría de Educación de Norte de Santander.

De esta manera, en la ejecución del instrumento se programará con los 98 trabajadores en el horario que ellos indiquen según su disponibilidad de tiempo, con antelación se les hace una explicación e instrucción, donde se les indica que este instrumento está dividido por 7 dimensiones y en cada una de ellas se encontrara con 3 preguntas para un total de 21 preguntas.

Finalmente, con esta intervención se hará un ordenamiento de las variables en relación con los eventos, los actores, el proceso, escenarios y situación dentro de los indicadores de cada una a analizar.

4.1.3 Fase 3: Planteamiento de estrategias

Teniendo en cuenta los resultados arrojados por el instrumento aplicado, se procede a plantear estrategias para mejorar la calidad de vida laboral de la Secretaría de Educación de Norte de Santander, dando prioridad a las dimensiones que se encuentren con mayor deficiencia y que esté afectando directamente la calidad de vida laboral de los trabajadores de la entidad.

4.1.4 Fase 4: Análisis de datos y discusión de resultados

Finalmente, se procederá a la recolección, condensación y presentación de la información mediante resúmenes, codificaciones, clasificaciones según las dimensiones e indicadores evaluados en el instrumento, diagramas, etc. Para al final generar una síntesis o agrupamiento de los aspectos más significativos.

4.2 Instrumento de Recolección de Información

Documento adjunto: Anexo A

4.3 Técnicas de Análisis de Datos

Para este estudio se utilizó la técnica de la recolección de información desde los datos más importantes mediante la revisión de libros, documentos, artículos de revistas y consultas en la internet, en cuanto a la recolección, se empleó la revisión de fuentes primarias y fuentes secundarias, haciendo uso de gestor de referencias refworks, que fue seleccionado por que permite como recurso educativo escoger diferentes fuentes de análisis de información,

permitiendo la inclusión de citas que permitan dar mayor argumentación teórica al documento, lo que es una ventaja al poder ampliar la referencias y bibliografía a incorporar.

De hecho, las técnicas son indispensables en el tercer paso del desarrollo de propuesta de investigación, específicamente en la recolección de información en la matriz: este es el tercer paso para la ejecución de una investigación, pues se realizará el acercamiento inicial con las fuentes bibliográficas con las que se trabajaran para compilar y ordenar el desarrollo de la monografía, teniendo en cuenta las técnicas a implementar facilita la selección y uso de información.

De forma similar, en el paso de organización de las fuentes de información (criterios de inclusión y exclusión) se puede llevar a cabo un análisis documental y de contenido cualitativo dando validez del constructor y fiabilidad del tema tratado. Teniendo en cuenta el tipo de investigación desarrollada las técnicas usadas serán de beneficios para prescindir de los artículos, libros y documentos a usar dando utilidad científica que pueda dar solución a la pregunta planteada como problema de investigación. Finalmente, para el tratamiento de datos se aplicó una prueba estadística paramétrica para hacer comparación de las variables objeto de estudio entre las pruebas ejecutadas en la propuesta, determinando el tamaño de la muestra y de la escala de medición de los datos.

Capítulo V. Resultados de la Investigación.

5.1 EVALUACIÓN DEL GRADO DE PERCEPCIÓN QUE TIENEN LOS EMPLEADOS EN LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE NORTE DE SANTANDER SOBRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Para empezar, se evidencia que el instrumento aplicado a los 98 trabajadores de la Secretaría, como se comentó anteriormente se usó una herramienta más especializada, como el CVT-GOHISALO, el cual, según González, Hidalgo, Salazar & Preciado, 2009) “se apoya en la lógica de las categorías propuesta por el Neopositivismo (modelo categorial anterior) con los criterios de objetividad y pertinencia que determinan a la vez su validez (...)”

Dimension de perception	Preguntas	Total	% Con mayor predominancia
1-Soporte institucional para el trabajo	1- 2 - 3	3	Pregunta 1 - 96% Satisfactorio
2- Seguridad en el trabajo	4 - 5 - 6	3	Pregunta 5- 72% Insatisfactorio
3- Bienestar logrado a través del trabajo	7 - 8 - 9 -	3	Pregunta 7- 82% Insatisfactorio
4- Integración al puesto de trabajo	10- 11- 12	3	Pregunta 10- 91% Insatisfactorio
5- Satisfacción por el trabajo	13- 14- 15	3	Pregunta 13- 95% Muy insatisfactorio
6- Desarrollo personal del trabajado	16-17-18	3	Pregunta 17- 82% Insatisfactorio
7- Administración del tiempo libre	19-20- 21	3	Pregunta 19 – 48% Satisfactorio
		21	100%

Tabla 2. Grado de percepción

En la anterior tabla 2, se presentan las dimensiones analizadas y posteriormente se alude que estos resultados están basados en ella, se visualiza por dimensión, cuáles son las preguntas que pertenecen a la dimensión y el total de preguntas asignadas por dimensión, presentado el porcentaje de cada dimensión lo que permite la identificación de cuál de ellas tiene mayor falencia en la entidad.

Ubicando cada dimensión en este orden de Prioridades

Orden de evaluacion	Dimensión de satisfacción
1	Dimensión 5: Satisfacción por el trabajo
2	Dimensión 4: Integración al puesto de trabajo
3	Dimensión 3: Bienestar logrado a través del trabajo
4	Dimensión 2: Seguridad en el trabajo
5	Dimensión 6: Desarrollo personal del trabajado
6	Dimensión 7: Administración del tiempo libre
7	Dimensión 1: Soporte institucional para el trabajo

Tabla 3. Orden de evaluación

5.1.1 Percepción Global

El grado de satisfacción global se calculará como la media aritmética de las frecuencias resultantes por cada alternativa de respuesta, en cada una de las 7 dimensiones dando lugar al porcentaje de esta manera:

- 1= Muy insatisfactorio
- 2= Insatisfactorio
- 3= Satisfactorio
- 4= Muy satisfactorio

5.1.2 Análisis de Preguntas Complementarias

Para dar tratamiento común de las preguntas se analizó la percepción de los trabajadores dándoles cuatro alternativas de satisfacción. Así mismo, se hace un análisis de la puesta en práctica de valores corporativos y la distribución de frecuencias correspondiente a cada una de las alternativas de respuesta.

TABULACION GENERAL

Las preguntas, reflejan el grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y se contestan en una escala, que va del 1 al 4:				
1= Muy insatisfactorio 2= Insatisfactorio 3= Satisfactorio 4= Muy satisfactorio	1	2	3	4
Dimensión 1: Soporte institucional para el trabajo				
1. ¿En la entidad se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción?	0	2	96	0

2. La gran mayoría de las empresas, aprovechan el potencial de talento humano, representa una gran fortaleza la formación y la experticia que adquieren los servidores en el ejercicio de las labores que les permiten adquirir destrezas que favorecen el desempeño al interior de la misma. ¿Se puede decir que la entidad, procura por la mejora continua en el desempeño de las labores de sus empleados que, la formación y mejoramiento académica y desempeño que logra éstos, ya sea por propio esfuerzo o por apoyo de la entidad, es tomada en cuenta para mejorar su calidad de vida laboral?	0	30	68	0
3. ¿Cuándo tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme?	0	9	88	0
Dimensión 2: Seguridad en el trabajo				
4. ¿Considera que el entorno físico, las instalaciones y el equipamiento, son suficientes para el desarrollo de las funciones asignadas de acuerdo al manual de funciones, procesos y procedimientos de la entidad?	0	51	47	0
5. Al hablar de recursos materiales y técnicos nos referimos a esas herramientas necesarias para cumplir con funciones asignadas de acuerdo al nivel jerárquico de desempeño. ¿Ellas son suficientes para ejecutar esas acciones?	0	72	24	0
6. Los ambientes sanos en las entidades convocan la participación de todos. ¿El lugar en el cual desempeña las funciones y en el cual permanece el mayor tiempo del día, están en condiciones adecuadas de limpieza, físicas, orden e iluminación?	2	30	66	0
Dimensión 3: Bienestar logrado a través del trabajo				
7. ¿Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos?	1	82	15	0
8. ¿Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales?	1	62	36	0
9. ¿Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro?	0	50	48	0
Dimensión 4: Integración al puesto de trabajo				
10. En el desarrollo y ejecución de actividades propias e inherentes al cargo que desempeña: ¿considera que hay un buen ambiente, relaciones interpersonales que fomenten la cultura del buen compañero, generando respeto en el grupo de trabajo?	6	91	1	0
11. ¿Se me dan los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo?	43	55	0	0
12. ¿Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo?	24	73	1	0
Dimensión 5: Satisfacción por el trabajo				
13. ¿Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro?	95	3	0	0
14. “A trabajo de igual valor, salario igual.” Uno de los principios en derecho laboral. ¿De acuerdo a ello, considera que hay equidad entre la remuneración y la labor desempeñada, equilibrio entre la contratación, remuneración y promoción respecto otros grupos de profesionales, que conforman la planta de funcionarios de la Secretaría de Educación?	75	23	0	0

15. Factor determinante es la autonomía en la toma de decisiones en cumplimiento del rol que desempeña, abriendo espacios de participación y fortalecimiento de la organización. ¿Se cuenta con estos espacios de participación en la Secretaría de Educación, de ser así, participa usted de manera proactiva en la construcción y fortalecimiento del horizonte institucional proyectado por la entidad?	81	17	0	0
Dimensión 6: Desarrollo personal del trabajado				
16. Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias	17	76	5	0
17. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	7	81	10	0
18. Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	19	67	12	0
Dimensión 7: Administración del tiempo libre				
19. La distribución del tiempo de forma óptima asegura el aprovechamiento al máximo haciendo más competitivas las empresas, este aspecto es manejado al interior de la entidad, ¿el tiempo establecido para desarrollar las labores del cargo, permiten que no haya necesidad de utilizar el tiempo de descanso, familiar ni interrumpe disfrute de período vacacional	0	3	48	46
20. ¿Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros)?	0	25	21	51
21. ¿Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo?	2	19	24	52

Tabla 4. Tabulación general

5.1.3 Dimensión 1: Soporte Institucional Para El Trabajo

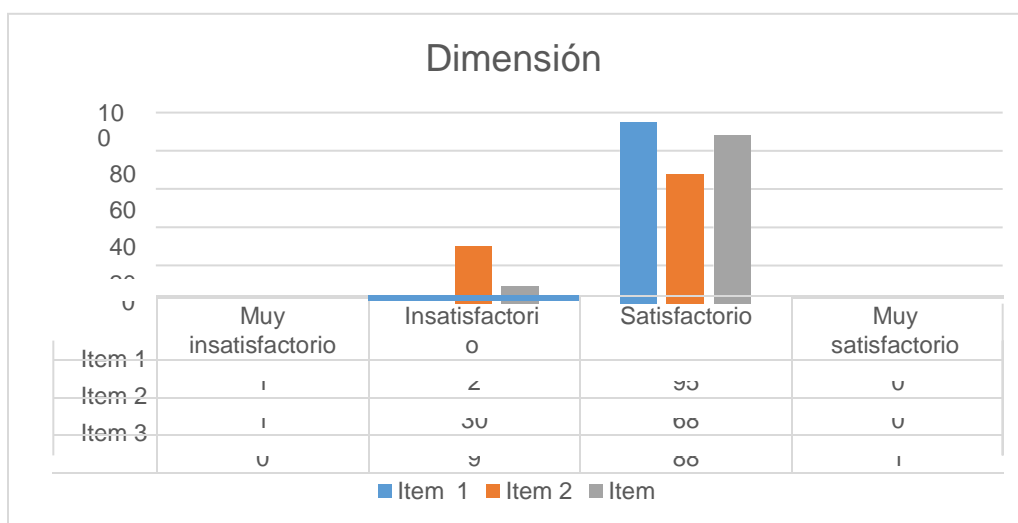
En esta dimensión el porcentaje de respuestas muy satisfecho o satisfecho

Dimensión 1: Soporte institucional para el trabajo				
1. ¿En la entidad se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción?	0	2	96	0
2. La gran mayoría de las empresas, aprovechan el potencial de talento humano, representa una gran fortaleza la formación y la experticia que adquieren los servidores en el ejercicio de las labores que les permiten adquirir destrezas que favorecen el desempeño al interior de la misma. ¿Se puede decir que la entidad, procura por la mejora continua en el desempeño de las labores de sus empleados que, la formación y mejoramiento académica y desempeño que logra éstos, ya sea por propio esfuerzo o por apoyo de la entidad, es tomada en cuenta para mejorar su calidad de vida laboral?	0	30	68	0
3. ¿Cuándo tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme?	0	9	88	0

Tabla 5. Tabulación Dimensión uno

Expuesto lo anterior, los resultados ya tabulados, solo se muestran los porcentajes de las respuestas por dimensiones.

Porcentaje de respuestas de muy satisfecho de 96 %.

**Gráfico 1. Dimensión 1**

Se evidencia en el anterior grafico que en la pregunta del ítem 1 los encuestados un 97.9% es decir, 95 trabajadores se encuentran satisfechos con los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción; en el ítem 2 el 69.4 % es decir 68 trabajadores se encuentran satisfechos porque les permiten adquirir destrezas que favorecen el desempeño al interior de la misma; en el ítem 3 el 89.8 % de los trabajadores es decir 88 de los 98 encuestados se encuentran satisfechos porque sienten apoyo por parte de su superiores cuando tienen problemas. En resumen, esta dimensión es la que mejor se encuentra a diferencia de las demás, ubicándola de último grado de prioridades y problemas (séptimo lugar en la tabla de orden de evaluación).

5.1.4 Dimension 2. Seguridad En El Trabajo

Dimensión 2: Seguridad en el trabajo				
1. ¿Considera que el entorno físico, las instalaciones y el equipamiento, son suficientes para el desarrollo de las funciones asignadas de acuerdo al manual de funciones, procesos y procedimientos de la entidad?	0	51	47	0
2. Al hablar de recursos materiales y técnicos nos referimos a esas herramientas necesarias para cumplir con funciones asignadas de acuerdo al nivel jerárquico de desempeño. ¿Ellas son suficientes para ejecutar esas acciones?	0	72	24	0
3. Los ambientes sanos en las entidades convocan la participación de todos. ¿El lugar en el cual desempeña las funciones y en el cual permanece el mayor tiempo del día, están en condiciones adecuadas de limpieza, físicas, orden e iluminación?	2	30	66	0

Tabla 6. Tabulación Dimensión dos

Expuesto lo anterior, los resultados ya tabulados, solo se muestran los porcentajes de las respuestas por dimensiones, donde predomina la percepción 72% insatisfactorio seguido de un 66% satisfactorio.

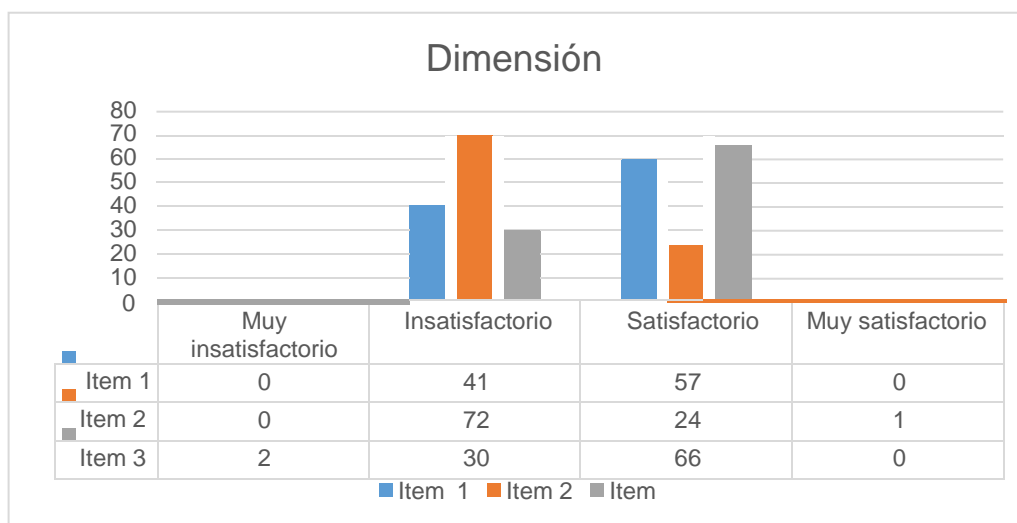


Gráfico 2. Dimensión 2

Se evidencia en el anterior grafico que en la pregunta del ítem 1 los encuestados el 52 % es decir 51 trabajadores se encuentran insatisfechos y solo el 48% es decir 47 trabajadores se encuentran satisfechos en relación al entorno físico, las instalaciones y el equipamiento que da la entidad en cuanto a seguridad en el trabajo; por lo que se refiere a herramientas necesarias para cumplir con funciones asignadas de acuerdo al nivel jerárquico en el ítem dos se evidencia que el 74.2% es decir 72 trabajadores se encuentran insatisfechos, el 24.7 % es decir 24 trabajadores se encuentran satisfecho, y solo uno de los trabajadores se encuentra muy satisfecho. En el ítem 3, se evidencia que el 66- 67.3 % de los trabajadores exponen estar satisfechos por los ambientes sanos en las entidades convocan la participación de todos, 30- 30.6% exponen su insatisfacción y dos- 2% trabajadores de la entidad estar muy insatisfechos. Esta dimensión de ubica en grado de prioridades y problemas (cuarto lugar en la tabla de orden de evaluación).

5.1.5 Dimensión 3. Bienestar Logrado A Través Del Trabajo

Dimensión 3: Bienestar logrado a través del trabajo				
1. ¿Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos?	1	82	15	0
2. ¿Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales?	1	62	36	0
3. ¿Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro?	0	50	48	0

Tabla 7. Tabulación Dimensión Tres

Expuesto lo anterior, los resultados ya tabulados, solo se muestran los porcentajes de las respuestas por dimensiones, donde predomina la percepción 82% insatisfactorio seguido de un 62%, 50%. Por otra parte, la percepción de satisfactorio solo tiene relevancia en un 48% en el último ítem abordado de esta dimensión.

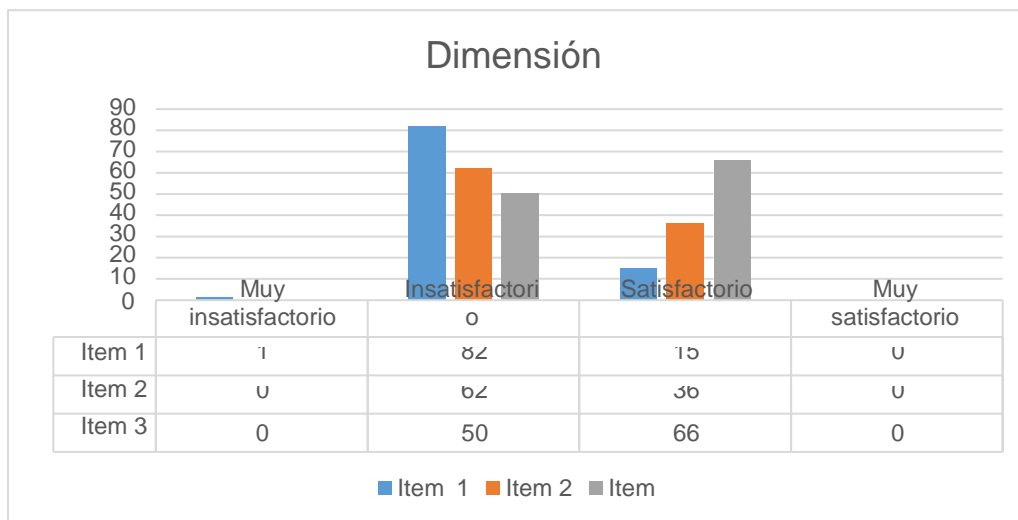


Gráfico 3. Dimensión 3

Se evidencia en el anterior gráfico, en relación al bienestar logrado a través del trabajo en el ítem 1, donde se aborda si el trabajo en la entidad permite el acceso a los alimentos el 83.7% es decir 82 trabajadores aluden que no, que están insatisfechos con este tema, solo el 15. 3% es decir 15 trabajadores exponen que están parcialmente satisfechos, solo uno de ellos alude estar muy satisfechos, teniendo en cuenta que es una persona soltera quien responde de esta manera, atribuyendo que aún no tiene una familia conformada y responsabilidades algunas a diferencia de sus compañeros. En el ítem 2, donde se aborda la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales el 62.3 % es decir el 62 de los trabajadores se encuentran insatisfechos y 36 es decir el 36.7 % exponen que si la entidad les salvaguarda su integridad. Por último, en el ítem 3 respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro el 51% es decir 50 de los trabajadores de quejan de estas condiciones, los otros 48 trabajadores es decir el 49% responden que estas parcialmente satisfechos, ubicándose en el tercer lugar de dimensiones a intervenir.

5.1.6 Dimensión 4. Integración al Puesto de Trabajo

Dimensión 4: Integración al puesto de trabajo				
1. En el desarrollo y ejecución de actividades propias e inherentes al cargo que desempeña: ¿considera que hay un buen ambiente, relaciones interpersonales que fomenten la cultura del buen compañero, generando respeto en el grupo de trabajo?	6	91	1	0
2. ¿Se me dan los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo?	43	55	0	0
3. ¿Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo?	24	73	1	0

Tabla 8. Tabulación Dimensión cuatro

Expuesto lo anterior, los resultados ya tabulados, solo se muestran los porcentajes de las respuestas por dimensiones, donde predomina la percepción 91% insatisfactorio seguido de un 73%, 55%. Por otra parte, la percepción de satisfactorio solo tiene relevancia en un 43% en el segundo ítem abordado de esta dimensión.

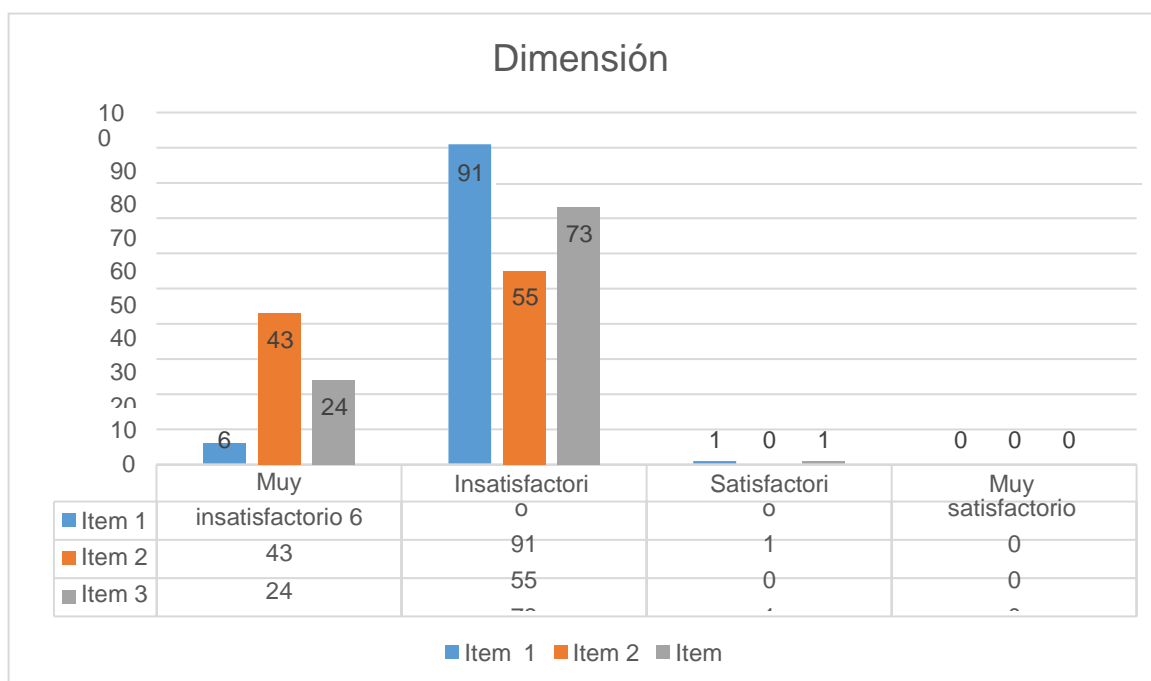


Gráfico 4. Dimensión 4

Como resultado, en la dimensión 4: Integración al puesto de trabajo, en el ítem 1 que contextualiza el buen ambiente, relaciones interpersonales que fomenten la cultura del buen compañero, 91 de los trabajadores es decir el 93.8% se encuentran insatisfechos, y el restante es decir 7 de los trabajos muy insatisfechos; dejando claro que en este aspecto la entidad tiene grandes falencias. En el ítem 2, los trabajos exponen que no se dan los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo 43 de los trabajadores para un total de 43.9 % y el 56.1% esto representados por 55 trabajadores aluden insatisfacción; como consecuencia de esto en el ítem 3 los trabajadores afirman la desmotivación que tienen el 75.3% es decir 75 de los 98 trabajadores se quejan manifestando estar insatisfechos con la entidad, lo que es resta de los trabajadores 24.7% , 24 trabajadores responden estar muy insatisfechos.

5.1.7 Dimensión 5. Satisfacción Por El Trabajo

Dimensión 5: Satisfacción por el trabajo				
1. ¿Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro?	95	3	0	0
2. “A trabajo de igual valor, salario igual.” Uno de los principios en derecho laboral. ¿De acuerdo a ello, considera que hay equidad entre la remuneración y la labor desempeñada, equilibrio entre la contratación, remuneración y promoción respecto otros grupos de profesionales, que conforman la planta de funcionarios de la Secretaría de Educación?	75	23	0	0
3. Factor determinante es la autonomía en la toma de decisiones en cumplimiento del rol que desempeña, abriendo espacios de participación y fortalecimiento de la organización. ¿Se cuenta con estos espacios de participación en la Secretaría de Educación, de ser así, participa usted de manera proactiva en la construcción y fortalecimiento del horizonte institucional proyectado por la entidad?	81	17	0	0

Tabla 9. Tabulación Dimensión cinco

Expuesto lo anterior, los resultados ya tabulados, solo se muestran los porcentajes de las respuestas por dimensiones, donde predomina la percepción 95% insatisfactorio seguido de un 75%, 81%. Por otra parte, la percepción de satisfactorio solo tiene relevancia en un 23% en el segundo ítem abordado de esta dimensión. Dejando en evidencia que esta dimensión es percibida desde lo negativo por parte de los trabajadores.

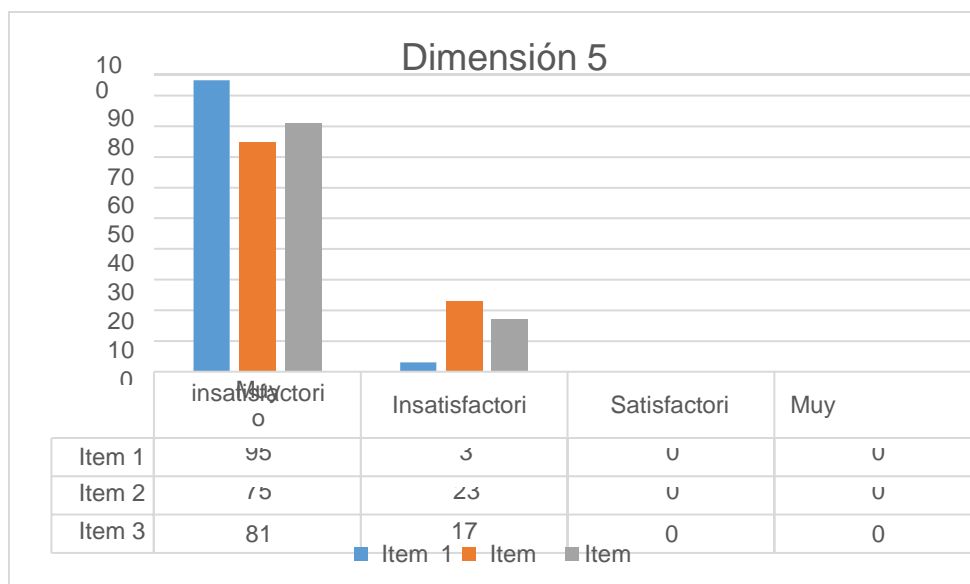


Gráfico 5. Dimensión 5

En consecuencia, se evidencia en el anterior gráfico desde el ítem uno, que se refiere a la forma de contratación con que cuento en este momento el 96.9% es decir 95 de los 98 se encuentran muy insatisfechos, los otros 3 trabajadores es decir el 3.1% a pesar de que se encuentran contratados por plantan existen variables como el poco crecimiento interno que les hace tener esta percepción. En el ítem 2, que habla de la remuneración y la labor desempeñada, equilibrio entre la contratación, remuneración y promoción es claro que diga percepción de insatisfacción permanece, ya que el 76.5 % es decir el 75 de los trabajadores se encuentran en una percepción de ‘‘muy insatisfactorio’’, el otro 23.5% es decir los 23 trabajadores no cambian dicha percepción ya que se ubican en una posición de ‘‘insatisfactorio’’. Por último, en el ítem 3 donde se busca evaluar si se cuenta con estos espacios de participación en la Secretaría de Educación, de ser así, participa usted de manera pro activa en la construcción y fortalecimiento del horizonte institucional proyectado por la entidad no cambia esta percepcion pues los

trabajadores en su mayoría están en una posición de “muy insatisfactorio” con un 82.7% es decir 81 trabajadores, por lo que en el nivel de “insatisfactorio” con el 17.3% es decir 17 de los trabajadores. Conviene subrayar, esta dimensión requiere ser intervenida ubicándola de primera en grado de prioridades y problemas (séptimo lugar en la tabla de orden de evaluación).

5.1.8 Dimensión 6. Desarrollo Personal Del Trabajador

Dimensión 6: Desarrollo personal del trabajador				
1. Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias	17	76	5	0
2. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	7	81	10	0
3. Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	19	67	12	0

Tabla 10. Tabulación Dimensión Seis

Expuesto lo anterior, los resultados ya tabulados, solo se muestran los porcentajes de las respuestas por dimensiones, donde predomina la percepción 81% insatisfactorio seguido de un 76%, 67%. Por otra parte, la percepción de muy insatisfactorio solo tiene relevancia en un 19% en el tercer ítem abordado de esta dimensión. Dejando en evidencia que esta dimensión es percibida desde lo negativo por parte de los trabajadores.

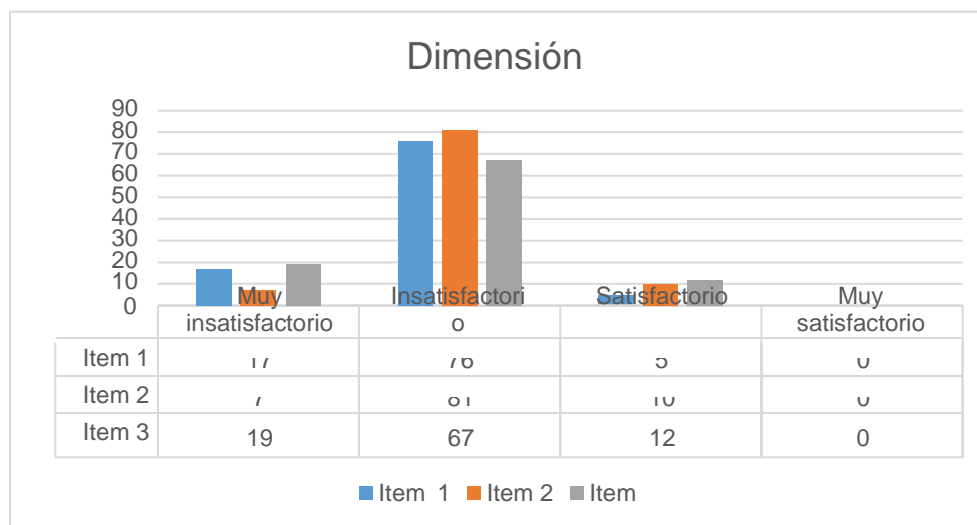


Gráfico 6. Dimensión 6

Como resultado, en la dimensión 6. Desarrollo personal del trabajador, desde un análisis profundo en el ítem uno en cuanto a las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias, los trabajadores perciben que se da por razones de influencia pues el 77.6% es decir 76 trabajadores se encuentran insatisfechos, otros 17 trabajadores que corresponden al 17.3% muy insatisfechos , solo cinco de los trabajadores el 5.1% se encuentran “satisfechos” pues han tenido crecimiento interno, pero es claro que es una dimensión a intervenir, lo que la ubica en una quinta posición en el orden de evaluación de dimensiones.

5.1.9 Dimensión 7. Administración Del Tiempo Libre

Dimensión 7: Administración del tiempo libre				
1. La distribución del tiempo de forma óptima asegura el aprovechamiento al máximo haciendo más competitivas las empresas, este aspecto es manejado al interior de la entidad, ¿el tiempo establecido para desarrollar las labores del cargo, permiten que no haya necesidad de utilizar el tiempo de descanso, familiar ni interrumpe disfrute de período vacacional	0	3	48	46

2. ¿Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros)?	0	25	21	51
3. ¿Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo?	2	19	24	52

Tabla 11. Tabulación Dimensión Siete

Expuesto lo anterior, los resultados ya tabulados, solo se muestran los porcentajes de las respuestas por dimensiones, donde predomina la percepción 52% muy satisfactorio seguido de un 51%, 46%. Por otra parte, la percepción de insatisfactorio solo tiene relevancia en un 25 % en el segundo ítem abordado de esta dimensión. Dejando en evidencia que esta dimensión es percibida desde lo positivo, con variables negativas por parte de los trabajadores.

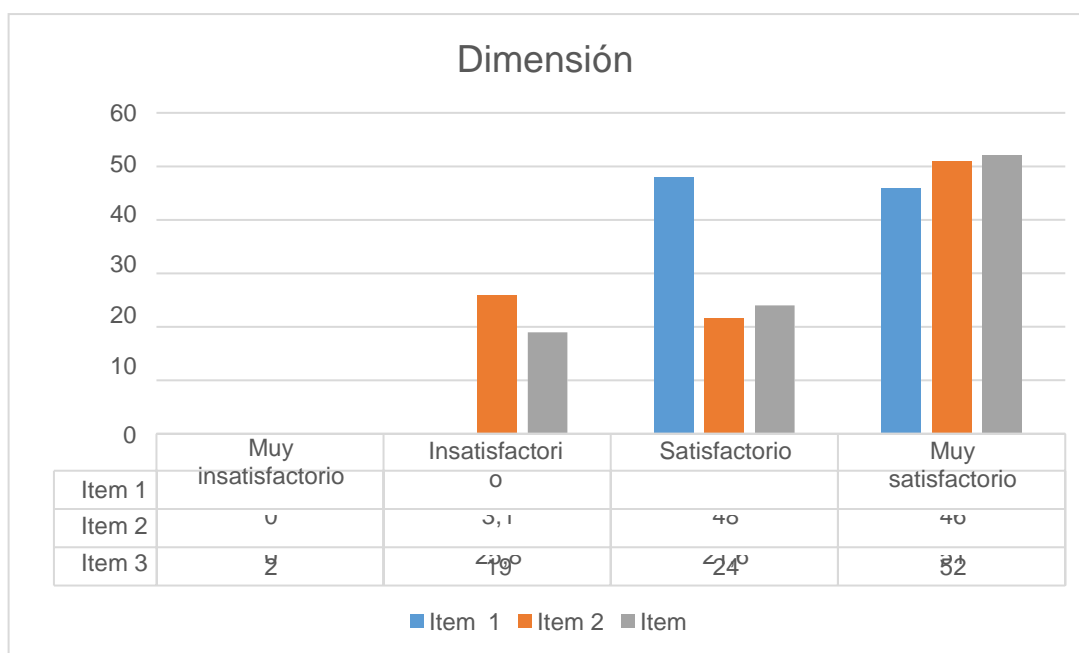


Gráfico 7. Dimensión 7

Con respecto a la dimension 7 la Administración del tiempo libre, en el primer ítem donde se busca evaluar como los trabajadores hablan del tiempo establecido para desarrollar las labores del cargo, permiten que no haya necesidad de utilizar el tiempo de descanso, familiar ni interrumpe disfrute de período vacacional exponen estar en un nivel de “satisfactorio” un

49.5% es decir 48 trabajadores, el 47.4 % es decir 46 de los trabajadores están en un nivel de ‘‘muy satisfactorio’’ solo el 3.1% es decir tres de los trabajadores, no se encuentran conformes con el aprovechamiento del tiempo libre. En cuanto al ítem 2, donde se habla del tiempo para el cuidado familiar los trabajadores perciben en su mayoría estar ‘‘muy satisfechos’’ el 52.2% es decir 51 de los 98 trabajadores, el 21.6% alude estar en un nivel de ‘‘satisfactorio’’ esto corresponde a 21 de los trabajadores, lo que resta que son 25 de los trabajadores para un porcentaje de 25.8% exponen estar ‘‘insatisfechos’’ parcialmente hay problemas para intervenir, lo que ubica esta dimensión en un sexto lugar en el orden de evaluación.

5.2 Identificación de los factores que afectan la calidad de vida laboral en los empleados de la Secretaría de Educación de Norte de Santander.

Acerca de los factores que afectan la calidad de vida laboral en los empleados de la Secretaría De Educación De Norte De Santander, se asocia que estos se dan por las condiciones laborales en cuanto a la organización y estructura del trabajo, el tipo de las tareas o el entorno laboral, transformando negativamente la calidad de vida laboral del trabajador, implicando su entorno personal y social.

En primera instancia, es necesario contextualizar que son los factores que afectan la calidad de vida laboral, atendiendo a las consideraciones de (Gil-Monte, 2014) expone que para hablar sobre la existencia de CVL en alguna parte debe haber ciertas condiciones que constituyen el factor en el trabajo. El indicador de CVL es, por lo tanto, el mismo en el indicador. Estos indicadores incluyen: existe recompensas, pago justo, condiciones del contrato, falta prejuicio en el trabajo, libertad de expresión del jefe, diseño del trabajo. Factores motivadores y reconocimiento profesional y personal de los trabajadores.

Para Walton (1975), citado por Gil-Monte (2014), los principales factores de la calidad de vida son las siguientes:

Afirman los citados autores que:

... ‘‘Compensación adecuada y justa. Se refiere al nivel laboral. Condiciones de trabajo saludables y seguras. Incluye aspectos como un número adecuado de horas de trabajo, ambiente físico de trabajo saludable, y medidas que regulen la edad del trabajador (tanto para su incorporación como para su retirada).

Oportunidad de desarrollar las capacidades humanas. Ofrecer a los trabajadores la oportunidad de desarrollar sus capacidades (en oposición a las prácticas de corte taylorista).

Oportunidad para un crecimiento continuo y seguridad. Hace referencia a los aspectos relacionados con la estabilidad o seguridad contractual, y con la posibilidad del individuo de desarrollar sus capacidades, aptitudes y destrezas laborales.

Integración social en la organización del trabajo. Incluye aspectos tales como un contexto laboral libre de prejuicios razón de raza, apariencia, nacionalidad, etc.), oportunidades o posibilidades de movilidad jerárquica de la organización), y sentido de identidad o pertenencia a un grupo en el seno de la organización, entre otros.

Respeto a los derechos constitucionales de los trabajadores. Se refiere a diferentes factores como: privacidad (en el sentido de reconocer al empleado el derecho a tener una vida privada externa a la organización), y libertad de expresión ante sus superiores.

Espacio para la vida personal, esta dimensión se refiere a que el trabajador goce de tiempos para dedicarlo a atender a otros ámbitos o facetas de su vida distintas al trabajo.

Relevancia social de la vida laboral, hace referencia a la percepción del trabajador de que la organización a la que pertenece actúa de manera socialmente responsable, tanto en las técnicas que se emplea como en los productos que fabrica y en las acciones que emprende Gil-Monte (2014).

En relación a lo expuesto por (Gil-Monte, 2014), se relaciona con el hecho de que hoy, muchas empresas reconocen la importancia de la gestión del personal. Esto se debe a que una de sus acciones profesionales tiene como objetivo analizar las dimensiones de CVL, proporcionando así información valiosa para la relación entre los trabajadores y las organizaciones y la concepción de sus procesos; y cuáles son sus necesidades, y luego tomar medidas.

En concreto, después de evaluar el grado de percepción que tienen los empleados en la Secretaría de Educación de Norte de Santander sobre la calidad de vida laboral, orientados sobre unas dimensiones, se evidencio cuáles eran los factores más influyentes en los niveles de satisfacción, posicionando cada una de estas en orden de prioridades a intervenir, adicional a los indicadores que también tomaron relevancia en las respuestas de los 98 trabajadores a quienes se les aplico el instrumento.

Se presenta dicha evaluación, en el orden de dimensiones de mayor a menor problema en la siguiente tabla:

DIMENSIONES DE MAYOR A MENOR PROBLEMA		
Orden de evaluación	Dimensión de satisfacción	factores Influyentes
1	Dimensión 5: Satisfacción por el trabajo	Forma de contratación - Participación en toma de decisiones- Remuneración salarial
2	Dimensión 4: Integración al puesto de trabajo	Relaciones interpersonales- Mecanismo de logro de trabajo- Motivación en el trabajo
3	Dimensión 3: Bienestar logrado a través del trabajo	Acceso alimentos- Integridad laboral- Capacidades laborales- Calidad de servicios
4	Dimensión 2: Seguridad en el trabajo	Manual de procesos- Recursos

		técnicos- Condiciones de limpieza
5	Dimensión 6: Desarrollo personal del trabajado	Ascensos y crecimiento- Satisfacción personal por el trabajo- Respaldo laboral
6	Dimensión 7: Administración del tiempo libre	Distribución de tiempo - Actividades personales- Actividades laborales
7	Dimensión 1: Soporte institucional para el trabajo	Eficiencia y promoción- Potencial del talento humano- Problemas extra laborales

Tabla 12. Dimensiones de mayor a menor problema

De esta manera, se evidencia que los factores que más afectan a los trabajadores de la Secretaria de Educación de Norte de Santander, son los asociados a la satisfacción por el trabajo, desde la forma de contratación, participación en toma de decisiones y remuneración salarial, a pesar de que estos están contratados de planta, seguidamente le da fuerza a la desmotivación que afecta la integración laboral pues no existen mecanismo de logro interno, al trabajador sentir que no cuenta con un trabajo bien remunerado siente que este no puede suplir sus necesidades básicas que es cuando se habla del bienestar logrado a través del trabajadores, muchos de los empleados de la entidad alude que no cuentan con los medios para poder acceder a calidad de alimentos y servicios, reduciendo potencialmente sus capacidades laborales.

Por consiguiente, en un grado medio de problema es claro que la entidad cuenta con protocolos de seguridad lo que da seguridad en torno al trabajo y sus instalaciones; no obstante,

ante la problemática expuesta aluden sentir respaldo por parte de sus superiores lo que genera en ellos desarrollo personal.

Por otro lado, en un menor grado de problema se encuentra la distribución del tiempo en cuanto a las actividades laborales y personales, a nivel general es claro que no existe una sobrecarga laboral o riesgo psicosocial asociado a la actividad que requiere el cumplimiento de cada puesto de trabajo.

Por ultimo, se retoma la clasificación considerada por Granados (2011), en referencia a los factores objetivos que están dados de acuerdo con el entorno en el que se realizan las actividades de trabajo y aquellos que tienen que ver con las experiencias psicológicas de los trabajadores: Los factores que componen a la calidad de vida en el trabajo pueden ser clasificados en dos grandes grupos; aquellos que se refieren al entorno en el que se realizan las actividades de trabajo (condiciones objetivas) y aquellas que tienen que ver con la experiencia psicológica de los trabajadores. Para la mayoría de autores, dada la multidimensionalidad del concepto de la CVL, es imposible determinar un conjunto de aspectos que resulten universalmente generalizables, sin embargo, es posible mencionar aspectos comunes. (Casas y Co. 2002) citado por (Granados, 2011).

Conviene subrayar que estos factores se ven sujetos algunas características como son:

Características Individuales. En estas se clasifica el grado de responsabilidad adquirida en su núcleo familiar y rasgos propios que determinan algunos riesgos psicosociales organizacionales, estas pueden ser valoradas según su naturaleza:

- ✓ Variables personales y características individuales: Edad biológica, orientación sexual, personalidad.
- ✓ Formación académica: estudios realizados, habilidades y destrezas fortalecidas a nivel laboral, experiencias antiguas en el sector en que labora.
- ✓ Estado civil y relaciones sociales: Soltero, en unión libre, casado con o sin hijos, con vivienda propia o arrendada.

5.2.1 Características De Las Tareas Y/O Funciones. Por lo general, lo que se presenta en el sector de educación va relacionado por no tener claridad en sus funciones, ya que se impide ejercer con autonomía para el desarrollo de las actividades en la entidad, desde los diferentes rangos y responsabilidad lo que permite la aparición de estrés en el trabajador; el factor desde este entorno se puede definir de la siguiente manera:

- ✓ Tiempo para ejecutar el trabajo.
- ✓ Ajuste en tiempo de trabajo.
- ✓ Presión laboral para entrega de resultados.
- ✓ Atrasos de trabajo al día.

5.2.2. Estructura Y Organización Del Sitio De Trabajo. Acerca de la organización en el sector de educación, permite el flujo correcto de la planificación de tiempo y distribución de las tareas que influye positivamente en las labores por el alto desempeño que cumpla el trabajador, esto a su vez se ve impactado por el correcto estilo de mando que tenga desde una dirección democrática, autoritaria, paternalista, etc.

A su vez, se consolidan las relaciones laborales que mejorarían las condiciones en el contexto laboral siendo un apoyo social desde las siguientes instancias:

- ✓ Asesorías ante complejidades que se presente en la ejecución de una tarea.
- ✓ Atención por parte de superiores.
- ✓ Cooperación entre los compañeros.
- ✓ Relaciones interpersonales en el trabajo.
- ✓ Fomento del trabajo en equipo.
- ✓ Compensación por parte de la empresa como parte de sus estímulos.

Por tal motivo, se correlaciona factores que desarrollan en los trabajadores riesgos psicosociales que están asociados a las labores en la entidad específicamente desde el sector de educación, generan algunos riesgos y los más representativos son:

- ✓ Estrés laboral: Aparece como consecuencia de la impresión que tiene el trabajador de la oscilación de la demanda que requiere un lugar de trabajo y las exigencias de la misma. Por lo que se refiere a la conceptualización del termino de (Arteaga, Aldasoro, Cantonnet, 2010) es la respuesta a nivel emocional, físico, cognitivo que se evidencia en el comportamiento que esta alrededor del entorno de la organización.
- ✓ Violencia laboral: En cuanto, a la violencia en el entorno laboral, se define como aquel exceso de manera deliberada del poder o la fuerza física de un empleado con un cargo superior a un subalterno que pueda generarle lesiones físicas, psicológicas, en casos más extremos privaciones o la muerte (Osalan, 2014)
- ✓ Fatiga: Acerca de la fatiga desde el campo laboral (Quevedo, Lubo, Montiel Quintero, 2005) aluden que se caracteriza por tener una naturaleza psicosomática afectando física y mentalmente al trabajador, con grandes posibilidades de volverse crónica con daños irreversibles.
- ✓ Burnout: En relación con los riesgos psicosociales, el burnout según (Sánchez, 2011) se identifica porque en su naturaleza surge a causa de situaciones de alto nivel de estrés y la actitud que toma el trabajador ante la expectativa que su quehacer le pueda generar.

Por otro lado, los trabajadores de la entidad, es una población con altos índices de vulnerabilidad por los altos niveles de exposición a factores de riesgo psicosociales existente en el entorno laboral, por el mismo oficio la tasa de accidentalidad alta con una frecuencia constante, sin excepciones que en algunas obras por gestión de caracteres propios manejan horarios nocturnos que van reforzando factores que se consolidan como riesgo en la salud de los trabajadores de este sector.

Para finalizar, después de analizar los factores que afectan la calidad de vida laboral se afirma que se debe proporcionar un ambiente de trabajo de apoyo para cualquier organización. En el caso se la entidad objeto de estudio debe promover el progreso de los empleados no solo satisfacer las necesidades básicas de los empleados; si no brindar buenas condiciones desde la satisfacción e integración del puesto de trabajo, para garantizar la calidad de la vida laboral de los empleados contratados por planta.

5.3 PLAN DE ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE NORTE DE SANTANDER

En cuanto a las estrategias para mejorar la calidad de vida laboral de la Secretaría De Educación De Norte De Santander, después de identificados los factores que influyen en la entidad de manera negativa y positiva en la satisfacción de los empleados se propone el siguiente plan acompañados de: objetivos, actividades sugeridas, población objetivo dentro de la organización, los responsables de dicha actividad, la fecha y el presupuesto aproximado para el completo desarrollo del mismo.

PLAN DE BIENESTAR LABORAL DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE NORTE DE SANTANDER 2020-2024								
DIMENSION	PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	POBLACION	RESPONSABLES	FECHAS	INDICADORES	PRESUPUESTOS
Dimensión 5: Satisfacción por el trabajo	La secretaria de educación: Líder en cultura	El objetivo principal de este programa es poder afianzar la cultura en los empleados mediante el refuerzo de su participación, fortaleciendo el sentido de pertenencia de toso los funcionarios adscritos en la secretaria de educación compartiendo entre ellos y su familia a través de los valores y principios institucionales con la identidad cultural del municipio.	Las actividades deben estar encaminadas a relacionar a los empleados y sus familias con el sentido cultura del municipio, porque desde la educación se puede ampliar el crecimiento cultural de San José de Cúcuta, haciendo visitas a los museos y sitios emblemáticos. Además de dar espacios para presentaciones folclóricas dentro dela entidad.	98 trabajadores y sus familias.	Todo el personal y su familia	Se puede programas a fecha calendario según la disponibilidad con la que se encuentre en los meses comprendidos de enero a diciembre.	Número de familias y trabajadores que asisten / Número de familias y trabajadores que participan.	\$ 2.000.000
Dimensión 4: Integración al	LA	Este programa tiene como	Realizar capacitaciones que	Todo el personal de la secretaria	Equipo de talento humano de la secretaria de	Cada dos semestres: enero y	Número de trabajadores	\$ 4.000.000

puesto de trabajo	SECRETARIA DE EDUCACION EN CRECIMIENTO CON TIGO	objetivo principal trabajar sobre la motivación de los empleados a través del crecimiento laboral, reconociéndoles sus esfuerzos a través de formación interna y mejora del puesto de trabajo.	permitan cualificar a los empleados y funcionarios. Ejecutar días de reconocimiento y mejora del puesto.	de educación	educación. Implementación del Plan Carrera en la organización	junio	capacitados en los talleres.	
Dimensión 3: Bienestar logrado a través del trabajo	TÙ SALUD LABORAL ES IMPORTANTE PARA LA SECRETARIA DE EDUCACION	Promover espacios saludables al interior de la secretaria de educación, fortaleciendo los estilos de vidas saludables desde lo personal a lo laboral	Jornadas de educación en salud laboral, sobre las medidas de prevención de enfermedades y estilos de vida aptos para reducir la probabilidad de enfermedades asociadas al trabajo que afecten el bienestar del funcionario, con talleres como: Dile no al tabaco, yo corro por mi vida, mi alimentación es importante, entre otros.	Todo el personal de la secretaria de educación	Equipo de talento humano de la secretaria de educación en alianza con las aseguradoras asociadas a la entidad.	Cada tres meses enero, abril, julio, octubre.	Reducir el número de incapacidades por enfermedades laborales y ausentismo en el sitio de trabajo.	\$ 6.000.000
Dimensión 2: Seguridad en el trabajo	SECRETARIA DE EDUCACION	Educar a los trabajadores en cuestión de prevención de riesgos psicosociales, además	Incorporar jornadas y brigadas de prevención de	Todo el personal de la secretaria de educación	Equipo de talento humano de la secretaria de educación en alianza con	Cada tres meses enero, abril, julio, octubre.	Reducir el número de incapacidades por accidentes laborales	\$ 6.000.000

	LA MAS SEGURA	de fomentar la participación en las brigadas de prevención que se ejecuten.	accidentes laborales y simulacros.		las aseguradoras asociadas a la entidad.		en el sitio de trabajo.	
Dimensión 6: Desarrollo personal del trabajado	RECREATON EDUCATIVO	El objetivo de este programa es dar apertura a espacios de recreación y deporte en la entidad, pues como parte de las pausas activas que se deban incorporar, mejorando significativamente las relaciones entre los compañeros.	Las actividades a proponer están orientadas hacia los espacios de esparcimiento, como: <ul style="list-style-type: none">- Día de compartir merienda con mi compañero de trabajo.- Celebraciones de días importantes como: amor y amistad, Halloween, entre otros.- Celebración de días institucionales.	Todo el personal de la entidad y familia cuando se organice de manera externa.	Equipo de talento humano de la secretaria de educación en alianza con las aseguradoras asociadas a la entidad.	Cada tres meses enero, abril, julio, octubre	Número de actividades recreativas planeadas y ejecutadas. Número de trabajadores participando	\$ 3.000.000
Dimensión 7: Administración del tiempo libre	TALLERES DE PLANIFICACION DE TIEMPO LIBRE	La distribución del tiempo de forma óptima asegura el aprovechamiento al máximo haciendo más competitivas las empresas, este aspecto es manejado al interior de la	Hacer capacitaciones que permitan al trabajador gestionar: Su área laboral Su área personal y familiar.	Todo el personal	Bienestar y RRHH en compañía de los diferentes convenios para la práctica de dichos deportes.	Número de empleados participantes en las actividades deportivas/Número empleados de la organización X 100	Número de empleados participantes en las actividades deportivas/Número empleados de la organización X 100	\$3.000.000

		entidad, ¿el tiempo establecido para desarrollar las labores del cargo, permiten que no haya necesidad de utilizar el tiempo de descanso, familiar ni interrumpe disfrute de período vacacional						
Dimensión 1: Soporte institucional para el trabajo	LA SECERETARIA DE EDUCCACION LA MAS MAS DEPORTIVA Y ACTIVA.	Panear actividades donde la actividad física tome relevancia, para mejorar la vida laboral y personal de los empleados.	Organizar eventos como: -Campeonatos de futbol -Rumba terapia Entre otras actividades que permitan fortalecer la actividad física, la interacción social entre compañeros de trabajo-	Todo el personal	Equipo de talento humano de la secretaria de educación en alianza con el área de bienestar y salud laboral.	Número de empleados participantes en las actividades deportivas ejecutadas y su participación.	Número de empleados participantes en las actividades deportivas/Número empleados de la organización X 100	\$ 4.000.000

Tabla 13. Plan de bienestar laboral

Expuesto en anterior plan de bienestar laboral se organizan de acuerdo a las necesidades internas de la entidad que afectan directamente la calidad de vida laboral de los empleados es claro que en la dimensión cinco donde se evalúa la satisfacción por el trabajo, muchos de ellos exponen están insatisfechos con la manera de contratación, entendiendo que la entidad es publica revocar o modificar la manera en cómo están contratados es ajeno al talento humano, pues esto tiene el cumplimiento de normatividades y decretos nacionales, es por esto que el programa presentado está orientado hacia el fortalecimiento del sentido de pertenencia.

En ese mismo orden de ideas se presenta programas orientados hacia motiva a los empleados al crecimiento personal y profesional, que genera en ellos una adaptación y optima integración del puesto de trabajo, es así como cada uno de estos programas se presentan como un canal de mejoramiento interno de satisfacción donde la capacidad laboral del empleado aumente, desde una buena administración de tiempo libre lo que reduce considerablemente la existencia de cualquier problema extra laboral que afecte la vida personal del trabajador.

6.2 Conclusiones.

En el desarrollo de la presente investigación básica aplicada se dio cumplimiento a los objetivos propuestos, en primera instancia se planteó realizar una evaluación del grado de percepción de calidad de vida laboral de los funcionarios de la entidad, teniendo en cuenta la importancia de las personas que integran una empresa, lo elemental que es mantener su satisfacción para aumentar en ellos el compromiso de optimizar la productividad y evidencia logrando su sentido de pertenecía lo que es favorable para la organización; a vez se distinguieron de manera puntual por área y dimensiones los factores que influyen para que la calidad de vida laboral se vea deteriorada dentro de la entidad.

El objetivo específico número uno se cumplió ya que se realizó una encuesta para evaluar la calidad de Vida en el Trabajo – CVT-GOHISALO-” de González et al. (2010). El cual se adecuó al objetivo de esta investigación. Su diseño permite evaluar las dimensiones laborales, personales, profesionales y familiares, conociendo cuáles son las percepciones de calidad de vida de los trabajadores de la Secretaría de Educación de Norte de Santander, que analizo doce dimensiones de la satisfacción que tiene el cliente interno de la empresa, se evidenciaron hallazgos que permitieron definir unas líneas estratégicas para mejorar esa percepción.

El objetivo específico numero dos se logró por medio de otra encuesta ya aplicada, desde los resultados que arrojó la aplicación de esta a los 98 trabajadores, se pudo identificar los factores y características de mayor a menor grado de problema en la entidad, lo que los

trabajadores perciben en cuanto a las condiciones laborales, crecimiento y demás aspectos evaluados.

En cuanto al objetivo específico número tres se logró con el análisis de las dificultades, factores y características de cada dimensión plantear un programa de bienestar laboral aplicar en la entidad; dicho plan sujeto a la accesibilidad de su aplicación, argumentando que la entidad debe actualizar su misión y visión, a su vez los objetivos y políticas de calidad para que adquiera el compromiso de generar una óptima calidad de vida laboral total en los funcionarios, es necesario evitar la inseguridad y angustia que produce una situación de insatisfacción, es importante los funcionarios perciban que son importantes para la entidad, que su trabajo aporta valor a la relación inter departamental y facilitar la agilidad de los procesos para mejorar la eficiencia de la organización.

Bibliografía.

Alelú, C. G. (s.f.). Métodos de investigación. Obtenido de

https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/36952451/ENCUESTA_Trabajo.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1540090600&Signature=awEpbs532%2FLQ269U6BWJ0QCcmdrA%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DEstudio_De_Encuestas.pdf

Blandón, 2016. Sentido y calidad de vida laboral en empresa de familia del sector hotelero.

Universidad de Manizales. Recuperado de:

<http://www.nortedesantander.gov.co/Gobernaci%C3%B3n/Administraci%C3%B3n-Departamental/Secretar%C3%ADas/Secretar%C3%ADa-de-Educaci%C3%B3n>

CHIAVENATO, Adalberto. (1994): Administración de los Recursos Humanos, Editorial McGraw-Hill, Colombia.

Chiavenato, I (2000). Administración de los Recursos Humanos. Colombia: McGraw Hill

Clima Organizacional con Relación a la Motivación y la calidad de vida laboral en los Empleados De La E.S.E. Hospital

Decreto N° 000503 (2013). El gobierno Departamental estableció la Estructura Orgánica Interna de la Secretaría de Educación de Norte de Santander.

Delgado, María. (2010). “La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso”. Tesis para obtener el grado de magíster. Universidad de Central de Venezuela.

Esic Editorial, Madrid. Puchol, L. (2007). Dirección y gestión de recursos humanos. Madrid.

Ediciones Díaz de Santos S.A.

Etkin, J. (2007). Capital Social y Valores en las Organizaciones Sustentables. Granica S.A.,

Buenos Aires.

Fernández, E. (2010). Administración de empresas un enfoque interdisciplinar. Paraninfo,

Madrid.

Garcia, 2017. Informe de Gira Académica Calidad de Vida de los Trabajadores de la Salud. Los

Casos de México y Chile. Recuperado de: <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/4389>

Gonzales Esquivel, David Antonio. (2002). “Motivación laboral”. Tesis para obtener el grado de magíster. Universidad Autónoma de Nuevo León, México.

González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. & Preciado, M. (2010). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO”. Ciencia & Trabajo, 36, 332-340.

González, R., Hidalgo, G., Salazar J. & Preciado, M. (2009). Instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO. México: Ediciones de la Luna.

Granados, I. (2011). Calidad de clima laboral: Historia dimensiones y beneficios. (Vol. 14).

Revista IIPS Facultad de Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>

Gil-Monte, (2014). Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de riesgos laborales. España: Pirámide. Recuperado de:

<https://www.edicionespiramide.es/libro.php?id=3275740>

Köhler, H.D., y Artiles, M. (2010). Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales. Delta Publicaciones, Madrid.

La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales, 2015. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

Local Arjona, 2011. Recuperado de

<http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/1410/1/Trabajo%20de%20Grado%20-.pdf>

María Carolina Forero, Ximena Rincón y María Victoria MOTIVACION, LIDERAZGO Y SENTIDO DE PERTENENCIA. CLIMA ORGANIZACIONAL, FLORES LA VALVANERA Ltda.; tesis trabajadora social- Abraham Maslow (2008).

Martínez, M. (2013). La gestión empresarial. Ediciones Díaz de Santos S.A., Madrid. Patricio, D. (2011). Manual de recursos humanos.

Quintanilla, I., Bonavía, T. (2005). Psicología y Economía. Valencia. Maite Simón.

Quevedo, Lubo, Montiel Quintero, 2005. Fatiga laboral y condiciones ambientales en una planta de envasado de una industria. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1411233>

Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. México. Pearson Educación.

Robbins, S., Coulter, M (2006). Administración. México. Prentice Hall.

Rodríguez Guerra, Alejandro. (2008). “Relación de los esquemas de remuneración con la productividad laboral de los empleados: empresa SUMMMA SA.”. Universidad Autónoma de Aguascalientes, México.

Secretaría de Educación de Norte de Santander, (2018). Recuperado de:

<http://www.sednortedesantander.gov.co/index.php/Secretaría/quienes-somos>

Sanchez, 2013. Influencia de la Calidad de Vida Laboral en los Individuos y las Organizaciones.

Recuperado de:

<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/9788/Dayana%20Lorena%20S%C3%A1nchez%20Ortiz%20%28TESIS%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Villar, 2015. Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement. Recuperado de:

<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/31776/Tesis.Jos%20E9Ignacio%20Villar%20Navarro.pdf;jsessionid=A34FBF20026FA147C93309ADCA4AC2CD?sequence=1&isAllowed=y>

y

Velazco, 2017. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Recuperado de:

<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/10617>

INSTRUMENTO DE EVALUACION DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE NORTE DE SANTANDER

Como instrumento de recolección de información se usó el formato de encuesta presentado en el artículo denominado “Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo – CVT-GOHISALO-” de González et al. (2010). El cual se adecuó al objetivo de esta investigación. Su diseño permite evaluar las dimensiones laborales, personales, profesionales y familiares, conociendo cuáles son las percepciones de calidad de vida de los trabajadores de la Secretaría de Educación de Norte de Santander

Recuperado de: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-562756?lang=es>

Autores de trabajo de grado:
Rosalba Albarracín Rincón
Elva Cecilia Ramírez Acuña

Email: rosalbaalbarracin@yahoo.es elcecira@hotmail.com

Celular: 3102872238, 311 2405277

Propósito del estudio: Diseñar un plan estratégico para mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Secretaría de Educación de Norte de Santander.

Las preguntas, reflejan el grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y se contestan en una escala, que va del 1 al 4:				
1= Muy insatisfactorio	1	2	3	4
2= Insatisfactorio				
3= Satisfactorio				
4= Muy satisfactorio				
Dimensión 1: Soporte institucional para el trabajo				
4. ¿En la entidad se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción?				
5. La gran mayoría de las empresas, aprovechan el potencial de talento humano, representa una gran fortaleza la formación y la experticia que adquieren los servidores en el ejercicio de las labores que les permiten adquirir destrezas que favorecen el desempeño al interior de la misma. ¿Se puede decir que la entidad, procura por la mejora continua en el desempeño de las labores de sus empleados que, la formación y mejoramiento académica y desempeño que logra éstos, ya sea por propio esfuerzo o por apoyo de la entidad, es tomada en cuenta para mejorar su calidad de vida laboral?				
6. ¿Cuándo tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme?				
Dimensión 2: Seguridad en el trabajo				
7. ¿Considera que el entorno físico, las instalaciones y el equipamiento, son suficientes para el desarrollo de las funciones asignadas de acuerdo al manual de funciones, procesos y procedimientos de la entidad?				
8. Al hablar de recursos materiales y técnicos nos referimos a esas herramientas necesarias para cumplir con funciones asignadas de acuerdo al nivel jerárquico de desempeño. ¿Ellas son suficientes para ejecutar esas acciones?				
9. Los ambientes sanos en las entidades convocan la participación de todos. ¿El lugar en el cual desempeña las funciones y en el cual permanece el mayor tiempo del día, están en condiciones adecuadas de limpieza, físicas, orden e iluminación?				
Dimensión 3: Bienestar logrado a través del trabajo				
10. ¿Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos?				
11. ¿Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales?				
12. ¿Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro?				
Dimensión 4: Integración al puesto de trabajo				
13. En el desarrollo y ejecución de actividades propias e inherentes al cargo que desempeña: ¿considera que hay un buen ambiente, relaciones interpersonales que fomenten la cultura del buen compañero, generando respeto en el grupo de trabajo?				

14. ¿Se me dan los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo?				
15. ¿Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo?				
Dimensión 5: Satisfacción por el trabajo				
16. ¿Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro?				
17. “A trabajo de igual valor, salario igual.” Uno de los principios en derecho laboral. ¿De acuerdo a ello, considera que hay equidad entre la remuneración y la labor desempeñada, equilibrio entre la contratación, remuneración y promoción respecto otros grupos de profesionales, que conforman la planta de funcionarios de la Secretaría de Educación?				
18. Factor determinante es la autonomía en la toma de decisiones en cumplimiento del rol que desempeña, abriendo espacios de participación y fortalecimiento de la organización. ¿Se cuenta con estos espacios de participación en la Secretaría de Educación, de ser así, participa usted de manera proactiva en la construcción y fortalecimiento del horizonte institucional proyectado por la entidad?				
Dimensión 6: Desarrollo personal del trabajado				
19. Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias				
20. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución				
21. Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente				
Dimensión 7: Administración del tiempo libre				
22. La distribución del tiempo de forma óptima asegura el aprovechamiento al máximo haciendo más competitivas las empresas, este aspecto es manejado al interior de la entidad, ¿el tiempo establecido para desarrollar las labores del cargo, permiten que no haya necesidad de utilizar el tiempo de descanso, familiar ni interrumpo disfrute de período vacacional				
23. ¿Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros)?				
24. ¿Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo?				

Anexo 1. INSTRUMENTO DE EVALUACION DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE NORTE DE SANTANDER

Link de acceso directo: <https://forms.gle/Fr35q118VAAdLV3f9>

CONFIDENCIAL